

**PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA DAN IKLIM ORGANISASI  
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI  
DI RSUD PURI HUSADA TEMBILAHAN**

**Marlina**

[marlinaedi7@gmail.com](mailto:marlinaedi7@gmail.com)

RSUD Puri Husada Tembilahan

**Hadi Susanto**

**Sri Mulyani**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*This study aims to describe the influence of work culture and organizational climate on employee performance at RSUD Puri Husada Tembilahan. The study population included all employees of Puri Husada Tembilahan Regional Hospital totaling 218 people, taken as many as 141 employees. Data collection is done by questionnaire. Then the data were analyzed with multiple regression analysis techniques. The results showed that work culture and organizational climate partially had a significant effect on employee performance. Work Culture is the dominant variable affecting the performance of employees at RSUD Puri Husada Tembilahan. Simultaneously work culture and organizational climate significantly influence employee performance. Organizational goals will be easily achieved if the organization can develop a work culture and create a healthy organizational climate so as to improve employee performance.*

**Keywords:** *employee performance, work culture, organizational climate*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh budaya kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Tembilahan. Populasi penelitian meliputi keseluruhan pegawai RSUD Puri Husada Tembilahan yang berjumlah 218 orang yang diambil sampel sebanyak 141 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Selanjutnya data dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya Kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Tembilahan. Secara simultan budaya kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Tujuan organisasi akan mudah dicapai jika organisasi tersebut dapat mengembangkan budaya kerja dan menciptakan iklim organisasi yang sehat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: kinerja pegawai, budaya kerja, iklim organisasi

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan pegawai atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan pegawai.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai

target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kondisi pelaksanaan budaya kerja dan iklim organisasi di RSUD Kabupaten Indragiri Hilir pada umumnya kurang diperhatikan, hal ini tampak dari kenyataan berkembangnya budaya personal dinas yang sangat variatif. Contohnya kebiasaan karyawan pada RSUD Kabupaten Indragiri Hilir dalam melakukan pekerjaannya bersifat normatif, cenderung gugur kewajiban, menunda - nunda pekerjaan, tidak tepat waktu dan pulang lebih awal, yang kesemuanya itu mengarah kepada tindakan ketidak disiplin. Idealnya harapan semua pihak adalah terciptanya budaya kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja organisasi. Perilaku yang lebih disiplin seperti misalnya bekerja tepat waktu dan patuh pada aturan tata tertib dinas, harus selalu diterapkan dan menjadi bagian tetap budaya kerja seluruh karyawan tanpa terkecuali di RSUD Kabupaten Indragiri Hilir.

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini telah dilakukan oleh sejumlah peneliti terdahulu, diantaranya penelitian Raharjo Apriyatmoko, (2014), yang melakukan penelitian dengan judul Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Perawat Di Rumah Sakit Swasta Di Temanggung, menjelaskan bahwa Budaya organisasi adalah salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam mempengaruhi profesionalisme. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah di Temanggung regional diasumsikan memiliki budaya organisasi

yang kuat berbeda dalam meningkatkan tingkat profesionalisme perawat. Tujuan peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh kekuatan organisasi budaya dengan profesionalisme perawat di PKU Muhammadiyah. Penelitian dilakukan dengan pendekatan cross sectional dengan 55 perawat. Kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang diuji oleh pakar manajemen (validitas konten). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan ( $r = 0,445$ ) antara budaya organisasi dan profesionalisme. Berdasarkan penelitian, diperlukan pengembangan sistem organisasi dan manajerial, baik dari rumah sakit maupun profesi keperawatan di rumah sakit PKU Muhammadiyah dalam mengembangkan suatu sistem, oleh karena itu nilai-nilai budaya organisasi yang dikembangkan di rumah sakit dapat diperkuat.

Selanjutnya penelitian Widaryanto (2005), yang melakukan penelitian berjudul Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Rumah Sakit Melalui Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Pelayanan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Kariadi Semarang ), Berdasarkan hasil penelitian ini maka implikasi teoritis yang dapat memberikan justifikasi yang lebih kuat bagi anteseden yang mempengaruhi perilaku pelayanan, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan sistem kontrol. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah pihak manajemen rumah sakit perlu member perhatian lebih terhadap evaluasi aktivitas dan umpan balik, manajemen rumah sakit perlu meningkatkan frekuensi diskusinya dengan para karyawan, dan pemimpin perlu memberi contoh dan dorongan kepada para karyawannya. Berdasarkan atas keterbatasan yang ada, agenda untuk penelitian mendatang perlu menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi perilaku pelayanan dan memperbaiki metode pengambilan sampelnya.

Terakhir penelitian Wahyu Wicaksono (2012), yang melakukan penelitian berjudul Analisis Pelatihan,

Pengalaman Kerja Dan Kinerja Kasir Berdasarkan Jenis Kelamin Laki-Laki Dan Perempuan Di Giant Hypermarket Surabaya. Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Untuk menjadikan seseorang profesional haruslah mampu menguasai dan memahami pelaksanaan bidang tugas sesuai dengan profesinya disamping terhadap pemahaman masalah aspek kehidupan lainnya, seperti etika, moral dan budaya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui variabel pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja menjadi variabel pembeda tenaga kasir laki-laki dengan tenaga kasir perempuan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kasir laki-laki dan perempuan Giant Hypermarket Surabaya. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus dimana populasi diambil sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis diskriminan Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel pelatihan dapat menjadi pembeda tenaga kasir laki dan perempuan, variabel pengalaman kerja dapat menjadi pembeda tenaga kasir laki dan perempuan dan variabel kinerja dapat menjadi pembeda tenaga kasir laki dan perempuan.

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tertentu. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Teori kinerja adalah

teori psikologis tentang proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaan. Menurut Surya (2005) kinerja seseorang merupakan fungsi gabungan dari ketiga faktor penting yaitu: Kemampuan, perangai dan minat; Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; Tingkat motivasi. Menurut Veithzal (2005) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh fungsi atau jabatan tertentu dalam periode waktu tertentu. Dari batasan - batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. (Manullang, 2000).

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja tersebut atau dengan kata lain karyawan harus dibantu untuk mengerti semakin jelas peranannya, mengenali peluang untuk mengambil resiko, mengadakan percobaan-percobaan dan bertumbuh didalam perannya, mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan diri sendiri dalam menjalankan berbagai fungsi dalam perannya tersebut. Meskipun dipelaksanaannya tidak mudah, sebab banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. (Gordon, 2004)

Menurut Moon (2002) mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) Keefektifan biaya, adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) Kebutuhan akan pengawasan, merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi karyawan tanpa memerlukan pengawasan atasan untuk mencegah tindakan yang kurang signifikan.
- 6) Dampak interpersonal, yaitu tingkat sejauh mana karyawan/karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

### **Budaya Kerja**

Organisasi memiliki karakteristik-karakteristik yang berada dalam satu kesatuan, dari tingkat yang rendah menuju ke tingkat yang lebih tinggi, sehingga disebut sebagai budaya organisasi. Triguno (2002) menjelaskan budaya organisasi adalah "manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi, dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomis, dan memuaskan".

Sedikit berbeda dengan pendapat di atas, Taliziduhu Ndraha (2005) menjelaskan budaya dalam organisasi adalah "nilai-nilai dasar yang diciptakan, ditemukan dan dikembangkan dalam organisasi". Budaya organisasi yang berupa nilai-nilai berkaitan dengan visi organisasi atau cita-cita organisasi. Untuk itu, visi harus mampu diaktualisasikan melalui manajemen organisasi, baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, maupun evaluasi. Visi itu harus mampu merubah impian menjadi suatu kenyataan.

Senada dengan definisi di atas, Kreitner dan Angela Knicki (2003) mendefinisikan budaya perusahaan sebagai perangkat organisasi yang mengikat anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolis, dan citacita sosial yang ingin dicapai. Charles Hampden (1994) memperjelas dengan mengartikan budaya perusahaan sebagai sistem nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku. Dapat juga diartikan bahwa budaya perusahaan merupakan sebuah sistem informasi untuk mempertahankan dan mentransmisikan pengetahuan, kepercayaan, mitos-mitos, dan tingkah laku.

Stephen P. Robbins (1996) menyatakan bahwa untuk memberikan pengertian yang lebih mudah, terdapat sepuluh karakteristik penting yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya perusahaan, yaitu:

- 1) Inisiatif individu. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemandirian yang dimiliki individu;
- 2) Toleransi Risiko. Tingkat pengambilan risiko, inovasi, dan keberanian individu;
- 3) Arahan. Kemampuan organisasi dalam mendptkan kreasi terhadap sasaran dan harapan kinerja;
- 4) Integrasi. Kemampuan organisasi dalam melakukan koordinasi

seluruh unit menjadi satu kesatuan gerak;

- 5) Dukungan Manajemen. Kemampuan jajaran manajemen dalam proses komunikasi, pembimbingan, dan memberikan dukungan terhadap anak buah;
- 6) Kontrol. Seberapa besar aturan, arahan supervisi, mampu mengontrol perilaku kerja anak buah;
- 7) Identitas. Seberapa kuat jati diri sosial organisasi dalam diri karyawan;
- 8) Sistem Imbalan. Sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atas kinerja;
- 9) Toleransi Konflik. Kesempatan karyawan untuk dapat mengungkapkan konflik secara terbuka;
- 10) Pola Komunikasi. Seberapa jauh komunikasi yang dibangun organisasi membatasi hierarki secara formal.

### **Iklim Organisasi**

Iklim organisasi (*organizational climate*) menurut Gibson *et al*, (1996) diartikan sebagai serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Steers (1991) menyatakan bahwa hubungan antara sebagian factor penentu iklim organisasi, seperti kebijakan dan praktek manajemen, pemberian umpan balik, otonomi dan identitas tugas pada bawahan ternyata sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi.

Litwin dan Stinger (dalam Sergiovanni dan Starratt, 1993) menyatakan bahwa iklim merupakan persepsi subyektif yang dipengaruhi oleh sistem, gaya informal para manajer dan factor penting lingkungan lain terhadap sikap, keyakinan nilai-nilai dan motivasi orang yang bekerja pada suatu organisasi.

Miles (dalam Sergiovanni dan

Starratt, 1993) mengemukakan sepuluh indicator untuk mengetahui sehat atau kurang sehatnya suatu organisasi yaitu:

- 1) Focus pada tujuan (*goal focus*), pada lembaga yang sehat tujuan lembaga dapat diketahui, dipahami dan diterima oleh setiap komponen yang ada di dalamnya.
- 2) Kecukupan komunikasi (*communication adequacy*), setiap individu merasa ada kemudahan untuk mendapatkan informasi demi kelancaran tugasnya.
- 3) Keseimbangan kekuasaan yang optimal (*optimal power equalization*), setiap bawahan dapat mengemukakan pendapatnya dalam suasana demokratis.
- 4) Pemanfaatan sumberdaya (*resource utilization*), lembaga yang sehat dapat memanfaatkan semua kebutuhan individu seperti keinginan bekerja keras dan pengembangan diri.
- 5) Kohesifitas (*cohesiveness*), setiap individu merasa memiliki kelebihan dan kekurangan sehingga merasa perlu saling mengisi, saling memberi dan menerima dalam suasana kekeluargaan.
- 6) Moril (*morale*), setiap individu memperoleh kepuasan dari kerja sama, terhindar dari rasa cemas khawatir dan saling mencurigai.
- 7) Inovasi (*innovativeness*), setiap individu selalu ingin mengembangkan metode kerja, peralatan dan tujuan serta ingin tumbuh dan berkembang dalam iklim perubahan.
- 8) Otonomi (*autonomy*), dalam lembaga yang sehat selalu ada kemandirian pegawai dan mereka tidak hanya menunggu perintah.
- 9) Adaptasi (*adaptation*), setiap individu merasa menyatu dengan lingkungannya dan tidak kesulitan menyesuaikan diri dengan sejawatnya.

- 10) Kecukupan pemecahan masalah (*problem solving adequacy*), dalam lembaga yang sehat selalu tumbuh rasa ingin memecahkan segala persoalan yang dihadapi.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1989) penelitian explanatory (penjelasan) yaitu suatu penelitian yang menyoroti pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent dan mengajukan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni penelitian yang berlangsung secara ilmiah dan sistematis. Pengamatan yang dilakukan mencakup segala hal yang berhubungan dengan objek penelitian, fenomena dan hubungan yang ada antar variabel. Penelitian kuantitatif dikembangkan dengan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan atau hipotesis.

### Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu statistik yang dipergunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013). Analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas baik secara parsial dan simultan, dan dilakukan karena variabel bebasnya lebih dari satu. Jadi analisis ini dapat dilakukan jika jumlah variabel bebasnya minimal dua (Sugiyono, 2013).

Analisis regresi linier berganda adalah untuk mendeskripsikan adanya pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Organisasi

terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Puri Husada Tembilahan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Dalam hal ini:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Budaya Kerja

$X_2$  = Iklim Organisasi

$a$  = intercept

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi

$e$  = factor pengganggu (random error)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan adalah rumah sakit rujukan regional dari Rumah Sakit Umum daerah lainnya di Kabupaten Indragiri Hilir. Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) melalui SK Bupati Indragiri Hilir No 194/IV/HK-2011, 11 April 2011 dengan status BLUD Bertahap. Seiring dengan peningkatan volume aktivitas dan kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada, maka pada tahun 2012 ditetapkan menjadi BLUD Penuh berdasarkan SK Bupati Indragiri Hilir No 387/VIII/HK-2012, 15 Agustus 2012 tentang Penetapan Status Penuh Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah. Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada telah mendapat sertifikat akreditasi bersyarat tingkat dasar, tertanggal 9 Desember 2011. Saat ini RSUD Puri Husada terus berbenah menuju Tipe B.

Data responden dalam penelitian ini untuk mengetahui latar belakang

responden yang dapat dijadikan masukan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian. Adapun data responden dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa dari 141 responden terdapat sebanyak 20 orang atau sebesar 14,18 % adalah responden laki-laki, sebanyak 121 orang atau sebesar 85,82 % adalah responden perempuan.

Kemudian data responden berdasar usia diketahui bahwa responden yang berusia 20 - 29 tahun sebanyak 87 orang atau sebesar 61,70%, responden yang berusia antara 30 - 39 tahun sebanyak 46 orang atau sebesar 32,62%, sedangkan responden yang berusia antara 40 - 49 tahun terdapat sebanyak 8 orang atau sebesar 5,68%.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk meramalkan bagaimana naik turunnya variabel terikat, bila variabel bebas sebagai faktor prediktor dinaikan atau diturunkan nilainya. Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel budaya kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir, serta untuk menguji dan membuktikan kebenaran atas hipotesis penelitian yang diajukan.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen seperti tertera pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.393	1.698		1.243	.000
X1	1.087	.099	.680	11.018	.000
X2	.241	.059	.253	4.107	.000

a. Dependent Variable: Y

Sesuai dengan model analisis yang digunakan, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

$$Y = 1,393 + 1,087.X_1 + 0,241.X_2$$

Nilai-nilai koefisien regresi linier berganda dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 1,393 menunjukkan apabila variabel budaya kerja dan iklim organisasi bernilai 0, maka kinerja pegawai sebesar 1,393 satuan. Hal ini berarti tanpa adanya variabel bebas yaitu variabel budaya kerja dan iklim organisasi, kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir akan tetap sebesar 1,393.

Koefisien regresi budaya kerja ( $\beta_1$ ) bernilai positif (+) yang artinya jika variabel budaya kerja ( $\beta_1$ ) mengalami peningkatan, maka variabel kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir juga akan mengalami peningkatan dan sebaliknya. Nilai koefisien regresi budaya kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 1,087 yang menunjukkan bahwa jika variabel budaya kerja ( $\beta_1$ ) mengalami perubahan sebesar satu satuan maka variabel kinerja pegawai di RSUD Puri

Husada Kabupaten Indragiri Hilir akan mengalami perubahan sebesar 1,087 dikali satu satuan.

Koefisien regresi iklim organisasi ( $\beta_2$ ) bernilai positif (+) yang artinya jika variabel iklim organisasi ( $\beta_2$ ) mengalami peningkatan, maka variabel kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir juga akan mengalami peningkatan dan sebaliknya. Nilai koefisien regresi iklim organisasi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,241 yang menunjukkan bahwa jika variabel iklim organisasi ( $\beta_2$ ) mengalami perubahan sebesar satu satuan maka variabel kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir akan mengalami perubahan sebesar 0,241 dikali satu satuan.

### Nilai Koefisien Regresi (*R Square*)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel budaya kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir dapat ditentukan dengan besarnya nilai *R square*. Berdasarkan hasil analisis, nilai *R square* yang diperoleh seperti tertera dalam Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Besaran Nilai Koefisien Regresi (*R square*)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 <sup>a</sup>	.794	.791	1.061

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan data dalam Tabel 2 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,794. Ini artinya kontribusi variabel budaya kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,791 atau 79%. Sedangkan sisanya sebesar 0,206 atau 21% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis secara Simultan

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui secara simultan pengaruh variabel budaya kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Puri

Husada Kabupaten Indragiri Hilir. Adapun kriteria yang digunakan dalam Uji F hitung dalam penelitian apabila :

- Jika nilai signifikan < 0,05, hipotesis diterima, yang artinya secara simultan budaya kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir.
- Jika nilai signifikan > 0,05 hipotesis ditolak, yang artinya secara simultan budaya kerja dan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh hasil yang tertera pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Secara Simultan (Nilai F hitung)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599.776	2	299.888	266.623	.000 <sup>a</sup>
	Residual	155.217	138	1.125		
	Total	754.993	140			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis ANOVA<sup>a</sup> dalam Tabel 3 diperoleh nilai F hitung sebesar 266,623 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang ternyata lebih kecil dari derajat kebebasan yang digunakan yaitu sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terlihat bahwa variabel budaya kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasar pengujian tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, atau dengan kata lain bahwa hipotesis penelitian dapat dibuktikan kebenarannya. Artinya variabel budaya kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir.

#### Pengujian Hipotesis secara Parsial

Uji t (uji parsial) ini adalah untuk mengetahui berpengaruh (signifikan) atau

tidak antara variabel budaya kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir. Pengujian hipotesis dilakukan uji statistik yaitu uji t, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05) (signifikan  $< 0,05$ ) hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,05) (signifikan  $> 0,05$ ) hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Dengan ketentuan penerimaan dan penolakan pengujian hipotesis secara parsial, maka berdasarkan hasil nilai signifikansi terdapat dalam Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Secara Parsial (Nilai t Hitung)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.393	1.698		1.243	.000
	X1	1.087	.099	.680	11.018	.000
	X2	.241	.059	.253	4.107	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data dalam Tabel 4 diperoleh hasil hipotesis : Koefisien nilai variabel budaya kerja, diperoleh nilai t hitung 11,018 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi yang didapat ternyata lebih kecil dari nilai derajat kesalahan yaitu sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil itu menunjukkan secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir.

Koefisien nilai variabel iklim organisasi, diperoleh nilai t hitung 4,107 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikansi yang didapat ternyata lebih kecil dari nilai derajat kesalahan yaitu sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil itu menunjukkan secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir**

Budaya kerja merupakan bentuk nilai-nilai yang melekat pada setiap manusia (pegawai) sebagai bagian atau pedoman tuntutan yang harus dimiliki dalam melaksanakan aktifitas-aktifitas pekerjaannya. Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu atau kualitas kerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan. Hal ini selaras dengan pendapat Hofstede (dalam Talizudhu Ndraha 2005) menyatakan bahwa: organisasi-organisasi yang sukses mempunyai budaya kerja yang kuat sekaligus khas, termasuk mitos-mitos yang memperkuat subbudaya organisasi. Organisasi yang gagal mempunyai sub-subbudaya kerja yang berlainan satu sama lain atau, jika tidak, mempunyai budaya

masa lalu yang membuat organisasi terhalangi dalam melakukan adaptasi terhadap lingkungan yang berubah.

Sondang P. Siagian (2010) juga menyatakan bahwa pengamatan para ahli dan pengalaman banyak praktisi manajemen menunjukkan bahwa Pertama, dalam organisasi dengan budaya yang kuat, perilaku para anggotanya dibatasi oleh kesepakatan bersama dan bukan karena perintah atau karena ketentuan-ketentuan formal; kedua, dampak budaya yang kuat terhadap perilaku para anggotanya tampaknya besar dan telah berkaitan langsung dengan menurunnya keinginan para karyawan yang pindah berkarya di organisasi lain; dan ketiga, budaya yang kuat berarti akan makin banyak anggota organisasi yang menerima keterkaitannya pada norma-norma dan sistem nilai-nilai organisasional yang berlaku, dan makin meningkat pula komitmen mereka terhadap keberhasilan penerapan norma-norma dan sistem nilai-nilai tersebut.

### **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Kabupaten Indragiri Hilir**

Iklim organisasi adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dengan iklim organisasi yang tinggi, para pegawai dapat bekerja secara nyaman dan tidak saling mencurigai, serta bebas menyampaikan pendapat.

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan. Dengan demikian adanya peningkatan iklim organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Iklim organisasi merupakan kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan sebagai perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi.

Hal ini selaras dengan pendapat Gibson *et al*, (1996) bahwa iklim organisasi (*organizational climate*) diartikan sebagai serangkaian sifat lingkungan kerja, yang

dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Sedangkan menurut Darwish A (2000) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi, perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu. Demikian halnya Mottaz (1988) menyatakan bahwa komitmen organisasi terkait dengan identifikasi. Misalnya, komitmen seseorang terhadap organisasi adalah respon afektif (sikap) yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan atau menempel individu kepada organisasi.

Demikian juga dengan pendapat Gibson *et al*, (1996) iklim organisasi diartikan sebagai serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Demikian juga pendapat Steers (1991) menyatakan bahwa hubungan antara sebagian faktor penentu iklim organisasi, seperti kebijakan dan praktek manajemen, pemberian umpan balik, otonomi dan identitas tugas pada bawahan ternyata sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi.

## SIMPULAN

Secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya setiap kenaikan budaya kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai di RSUD Puri Husada Tembilahan. Budaya kerja merupakan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di RSUD Puri Husada Tembilahan. Budaya kerja merupakan bentuk nilai-nilai yang melekat pada setiap manusia (pegawai) sebagai bagian atau pedoman tuntutan yang harus dimiliki dalam melaksanakan aktifitas-aktifitas pekerjaannya. Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu atau kualitas kerja pegawai.

Secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya setiap kenaikan iklim organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai di RSUD Puri Husada Tembilahan. Iklim organisasi merupakan lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anorogo, P. dan Widiyanti. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Rineka Cipta. Jakarta
- Arifah, Salma; Zainuddin, M. & Gustama, Arie Surya. 2016. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Organisasi Pelayanan Sosial. *Prosiding: Riset & PKM*, Universitas Padjadjaran Bandung Volume: 3 Nomor: 3 Halaman 292- 428.
- Barry Cushway. 1999. *Human Resuorce Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Grafika. Jakarta.
- Chaedar Alwasilah. 2002. *Pokoknya Kualitatif*. Pustaka Jaya. Bandung.
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Triyana Iskandarsyah. Penerbit PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Efendi, Nur. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung. *Jurnal Mimbar*, Vol. 31, No. 1 (Juni, 2015): halaman 1-10
- Findarti, Febrisma Ramadhiya. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4 (4): 937-946, FISIP UNMUL.
- Gibson James. L, Ivancevich John M dan Donnely James H, Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.

- Handoko, Hani. 1998. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hapsari, Irma Ayu. 2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Kompetensi Dengan Standar ISO 9001:2008 Untuk Pengembangan Investasi di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kabupaten Sidoarjo, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, Volume 2, Nomor 1, Januari 2014 halaman 1-9.
- Husein, U. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi revisi, Gramedia, Jakarta.
- Kalangi, Roosje. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, Volume 2 Nomor 1 Tahun 2015, halaman 1-18 Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Kampus Sulawesi Utara.
- Lembaga Administrasi Negara dan Departemen Dalam Negeri. 2007. *Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil*, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta.
- Lincoln dan Guba. 1989. *Inku Naturalistik*, FPS-IKIP, Bandung.
- Maria, Agustin. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, *Jurnal Katalogis*, Volume I Nomor 1, Januari 2013 hlm 95-104
- Mangkunegara, A.P., & Prabu, A. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Mc Cormick dan Tiffin. 1994. On Strategic Net Works. *Strategic Management Journal*, Vol. 9 No. 31-41.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Ranupandodjojo, Heidjurachman & Suad Husnan. 1996. *Manajemen Personalialia*. BPFE. Yogyakarta
- Sastradipoera, K. 2002. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Kappa Sigma. Bandung
- Schuler, R. S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: menghadapi abad ke-21* Edisi Keenam cetakan ke-2: Erlangga. Jakarta
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. 1999. Linking competitive strategies with human resource management practices. *Strategic human resource management*, 159-176.
- Siagian, S.P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta:
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.