

**BUDAYA KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS
DI UNIT RAWAT INAP RSUD RAJA MUSA SUNGAI GUNTING**

Saidah Ulfah

saidahulfahrm@gmail.com

Rsud Raja Musa Sungai Guntung

Kodrat Sunyoto

Arini Sulistyowati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the work culture and climate of the organization's influence on the performance of medical personnel in the Inpatient Unit of Raja Musa Sungai Guntung Hospital. This research approach is a quantitative study using a questionnaire as a tool to collect data. The total sample of 42 respondents, namely all medical personnel in the RSUD Raja Musa Sungai Guntung were used as respondents in the study. The results showed that work culture partially influenced the performance of medical personnel. Organizational climate has a partial effect on the performance of medical personnel. F test results of work culture and organizational climate simultaneously have a positive and significant effect on the performance of medical personnel. The results of the coefficient of determination test indicate that the influence of work culture and organizational climate on the performance of medical personnel by 75.5%, while the remaining 24.5% can be explained by other variables outside of the research variables.

Keywords: *work culture, organizational climate, performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan budaya kerja dan iklim organisasi pengaruhnya terhadap kinerja tenaga medis di Unit Rawat Inap RSUD Raja Musa Sungai Guntung. Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Jumlah sampel sebanyak 42 responden yaitu seluruh tenaga medis di RSUD Raja Musa Sungai Guntung dijadikan responden dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga medis. Iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga medis. Hasil uji F budaya kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja tenaga medis sebesar 75,5%, sedangkan sisanya sebesar 24,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Kata kunci: budaya kerja, iklim organisasi, kinerja

PENDAHULUAN

Budaya kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diimplementasikan dalam kehidupan berorganisasi, khususnya organisasi Pemerintah. Hal ini lebih difokuskan pada budaya kerja dari sumber daya manusia atau aparatur negara dalam mengimplementasikan program-program pemerintahan dan pembangunan. Penerapan budaya kerja diperlukan dikarenakan kondisi yang cukup memprihatinkan di kalangan aparatur Negara yang masih mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja dalam mengemban tugasnya. Contoh yang banyak dilihat adalah masih melekatnya budaya korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) aparatur negara dalam mengemban tugas-tugas pemerintahan. Disamping itu, etos kerja aparatur juga terlihat masih belum optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Begitu pentingnya penerapan budaya kerja, sehingga Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) membuat pedoman pengembangan budaya kerja aparatur Negara sebagai acuan untuk diimplementasikan pada instansi-instansi pemerintah. Hanya saja, persoalan yang dihadapi adalah pemahaman dan penerapan di lingkungan kerja sangat lamban untuk diterima.

Di sisi lain, penerapan nilai-nilai budaya kerja tetap harus dilaksanakan mengingat dalam organisasi yang sangat birokratis, terdapat kecenderungan terpolanya budaya kerja yang seragam sehingga kurang memberikan ruang gerak kreatifitas dan dinamika organisasi sesuai dengan tantangan lingkungannya. Sebagai contoh adalah pola kerja birokrasi yang senantiasa mendasarkan pada aturan-aturan (juklak dan juknis), sehingga setiap kegiatan harus mengikuti prosedur-prosedur baku yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, nilai-nilai, kepercayaan dan norma-norma perilaku individu aparatur Negara juga telah terbentuk dalam suatu

pola berdasarkan konsep pemikiran tertentu yang menghambat keefektifan kinerja organisasi. Dengan demikian, fenomena dan nilai-nilai budaya kerja yang birokratis tersebut harus diubah kepada nilai-nilai budaya kerja yang baru, yang dapat meningkatkan kinerja individu aparatur negara sekaligus kinerja organisasi publik.

Latar belakang atau asal instansi para pegawai, dengan membawa masing-masing budaya kerja yang telah lama dianutnya, selanjutnya membawa konsekuensi terhadap perwujudan "identitas" organisasi. Identitas disini dimaksudkan sejauh mana para pegawai dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu (Moh. Pabunda Tika, 2006). Identitas organisasi yang belum terbentuk dalam suatu organisasi akan sulit menciptakan budaya organisasi itu sendiri.

Pernyataan di atas didukung oleh Amin W.T. (2007), yang menyatakan budaya organisasi dapat terganggu dengan adanya: (a) hambatan terhadap perubahan; (b) hambatan terhadap keanekaragaman; dan (c) hambatan terhadap merger dan akuisisi. Dalam konteks hambatan keanekaragaman, mempekerjakan karyawan/pegawai baru yang karena ras, kelamin, etnis atau perbedaan lainnya, tidak sama dengan mayoritas anggota organisasi, akan menciptakan paradoks. Dengan demikian, adanya latar belakang asal instansi yang berbeda dan ditunjang oleh keragaman latar belakang asal daerah (etnis) bagaimanapun telah memunculkan "konflik-konflik" dalam hubungan kerja.

Disisi lain, keberhasilan suatu organisasi adalah organisasi yang secara aktif mengkombinasikan sumber-sumber daya yang digunakan untuk menerapkan strategi-strateginya. Walaupun demikian yang menjadi pusat perhatian bagi setiap strategi untuk setiap penggunaan sumber

daya yang ada dalam organisasi adalah pegawai yang merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi tersebut. Aktifitas-aktifitas di dalamnya harus direncanakan secara cermat dan benar agar hasilnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya. Selain itu, penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2005) bahwa penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja dapat dilakukan secara terarah dan sistimatis. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka *bechmarking* dengan mudah dapat dilakukan dan mendorong untuk memperbaiki kinerja.

Untuk melihat produktivitas kerja perawat di unit rawat inap RSUD Raja Musa Sungai Guntung dalam rangka meningkatkan kinerja perawat di lingkungan RSUD Raja Musa Sungai Guntung, maka kualitas hasil kerja harus menjadikan perhatian baik secara kelembagaan maupun perorangan para pegawainya.

Hal ini terlihat perawat kurang adanya peranan yang jelas seperti adanya sekelompok perawat yang sibuk dan sekelompok perawat lainnya yang santai sehingga terlihat perawat tersebut kurang mempunyai tanggung jawab dan wewenang secara jelas terhadap beban tugas dan pada akhirnya kinerja perawat menjadi rendah.

Pada RSUD Raja Musa Sungai Guntung, kemampuan kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja sangat diperlukan sebab tugas RSUD Raja Musa

Sungai Guntung sangatlah kompleks dan membutuhkan perhatian yang lebih, Seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang menunjukkan kinerja yang sangat tinggi harus didukung dengan kemampuan, dan kemampuan kerja diantaranya karena memiliki banyak pengalaman, dimana seorang pegawai yang beberapa kali mengalami rolling perpindahan tugas dan kerja akan menumbuhkan pengalaman baru dan semangat serta termotivasi sekaligus menghilangkan kebosanan tugas. Akan tetapi rolling pegawai pada RSUD Raja Musa Sungai Guntung sangat jarang dilakukan. Kemudian pada prinsipnya apabila perpindahan pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain akan menumbuhkan prakarsa baru, yang akhirnya di samping akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut juga menguntungkan lembaganya, tetapi pegawai selama ini belum menunjukkan prakarsa yang maksimal padahal mereka memiliki potensi.

Pegawai RSUD Raja Musa Sungai Guntung sebagian besar para pegawai adalah sarjana yang diharapkan akan banyak mempengaruhi kinerja, sehingga pelaksanaan tupoksi lebih optimal, akan tetapi dengan banyaknya pegawai yang memiliki pendidikan sarjana belum menumbuhkan kinerja.

Atas dasar latar belakang masalah ini, penulis berupaya menggali dampak atau pengaruh budaya kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah. Untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian ini, penulis menjadikan di RSUD Raja Musa Sungai Guntung sebagai lokus/objek penelitian. Pemilihan terhadap objek penelitian tersebut dikarenakan alasan sebagai berikut: *pertama*, secara akademis dan keilmiahan dapat mengembangkan pengetahuan tentang dampak penerapan budaya kerja terhadap kompetensi pegawai. *Kedua*, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbang saran atau rekomendasi bagi RSUD Raja Musa

Sungai Guntung dalam meningkatkan kinerja organisasinya.

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini telah dilakukan oleh sejumlah peneliti terdahulu, diantaranya penelitian Nurita Andriani (2009) meneliti tentang pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri cabang Malang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Bank Mandiri mempunyai iklim yang sehat dan karyawannya mempunyai kepuasan yang tinggi. Iklim organisasi dominan mempengaruhi kinerja.

Selanjutnya Sudarmono (2010) meneliti tentang hubungan dan pengaruh variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan BKN. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kepemimpinan dalam mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai di BKN.

Kemudian Eduard Hasiholan (2012) meneliti tentang pengaruh variabel Kepemimpinan dan variabel Pembinaan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Statistik Perdagangan dan Jasa Badan Pusat Statistik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kepemimpinan dalam mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai di BKN.

Terakhir Haryono (2011) meneliti tentang sejauh mana variabel pelatihan dan budaya kerja di Inspektorat Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pelatihan ternyata mempunyai nilai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel budaya kerja dalam mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai di Inspektorat Badan Kepegawaian Negara.

TINJAUAN TEORETIS

Budaya Kerja

Dalam banyak pandangan, organisasi merupakan organisme yang

memiliki karakteristik tertentu, dan bahkan memiliki kepribadian seperti halnya manusia. Sebagaimana setiap individu, masing-masing organisasi memiliki sifat-sifat yang tetap dan relatif tidak dapat diubah, dan keadaan ini dapat membantu untuk memperkirakan sikap dan perilaku organisasi tersebut. Dalam kaitan ini, 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.

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:

- a. Inisiatif individu. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemandirian yang dimiliki individu;
- b. Toleransi Risiko. Tingkat pengambilan risiko, inovasi, dan keberanian individu;
- c. Arahan. Kemampuan organisasi dalam mendptkan kreasi terhadap sasaran dan harapan kinerja;
- d. Integrasi. Kemampuan organisasi dalam melakukan koordinasi seluruh unit menjadi satu kesatuan gerak;
- e. Dukungan Manajemen. Kemampuan jajaran manajemen dalam proseskomunikasi, pembimbingan, dan memberikan dukungan terhadap anak buah;
- f. Kontrol. Seberapa besar aturan, arahan supervisi, mampu mengontrol perilaku kerja anak buah;

- g. Identitas. Seberapa kuat jati diri sosial organisasi dalam diri karyawan;
- h. Sistem Imbalan. Sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atas kinerja;
- i. Toleransi Konflik. Kesempatan karyawan untuk dapat mengungkapkan konflik secara terbuka;
- j. Pola Komunikasi. Seberapa jauh komunikasi yang dibangun organisasi membatasi hierarki secara formal.

Thomas J. Peters dan Robert H. Watermann (Djokosantoso Moeljono 2004) menyatakan ada 7 (tujuh) variabel yang mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan (diberi nama sebagai "McKinsey Seven S", antara lain *strategy* (strategi), *structure* (struktur), *style* (gaya), *system* (sistem), *staff* (SDM), *skills* (kemampuan/keterampilan), dan *shared values* (budaya perusahaan).

Budaya perusahaan pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya perusahaan sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Iklm Organisasi

Iklm 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 iklm organisasi, seperti kebijakan dan praktek manajemen, pemberian umpan balik, otonomi dan identitas tugas pada bawahan ternyata sangat membantu terciptanya iklm yang berorientasi pada prestasi.

Litwin dan Stinger (dalam Sergiovanni dan Starratt, 1993) menyatakan bahwa iklm 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:

- Focus pada tujuan (*goal focus*), pada lembaga yang sehat tujuan lembaga dapat diketahui, dipahami dan diterima oleh setiap komponen yang ada di dalamnya.
- Kecukupan komunikasi (*communication adequacy*), setiap individu merasa ada kemudahan untuk mendapatkan informasi demi kelancaran tugasnya.
- Keseimbangan kekuasaan yang optimal (*optimal power equalization*), setiap bawahan dapat mengemukakan pendapatnya dalam suasana demokratis.
- Pemanfaatan sumberdaya (*resource utilization*), lembaga yang sehat dapat memanfaatkan semua kebutuhan individu seperti keinginan bekerja keras dan pengembangan diri.
- Kohesifitas (*cohesiveness*), setiap individu merasa memiliki kelebihan dan kekurangan sehingga merasa perlu saling mengisi, saling memberi dan menerima dalam suasana kekeluargaan.
- Moril (*morale*), setiap individu memperoleh kepuasan dari kerja

sama, terhindar dari rasa cemas khawatir dan saling mencurigai.

- Inovasi (*innovativeness*), setiap individu selalu ingin mengembangkan metode kerja, peralatan dan tujuan serta ingin tumbuh dan berkembang dalam iklim perubahan.
- Otonomi (*autonomy*), dalam lembaga yang sehat selalu ada kemandirian pegawai dan mereka tidak hanya menunggu perintah.
- Adaptasi (*adaptation*), setiap individu merasa menyatu dengan lingkungannya dan tidak kesulitan menyesuaikan diri dengan sejawatnya.
- Kecukupan pemecahan masalah (*problem solving adequacy*), dalam lembaga yang sehat selalu tumbuh rasa ingin memecahkan segala persoalan yang dihadapi.

Kinerja Pegawai

Setiap organisasi atau lembaga menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Setiap organisasi atau lembaga tersebut terdiri dari elemen para pelaku/pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara sendiri-sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk mengefisienkan dan mengoptimalkan pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para pegawai yang terdapat dalam lembaga sangat mempengaruhi kinerja lembaga, hal ini dikarenakan para pegawai tersebut merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan yang ada dan sangat berperan aktif dalam upaya mencapai tujuannya. Dengan kata lain tercapainya tujuan sebuah lembaga hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai sebagai pelaku yang terdapat pada lembaga tersebut.

Dengan peran yang dimiliki oleh para pegawai sebagai penggerak utama bagi setiap kegiatan dalam lembaga,

tentunya untuk mengetahui seberapa jauh tingkat pencapaian tujuan yang telah didapat lembaga, diperlukan sebuah sistem penilaian terhadap kinerja pegawai yang telah dilakukan. Hal ini merupakan suatu kegiatan yang dapat menggambarkan baik buruknya hasil sebuah lembaga dapat dilihat dengan jelas. Penilaian kinerja ini juga bermanfaat untuk lembaga agar dapat menentukan dengan tepat apa saja yang perlu diperbaiki oleh lembaga tersebut.

Sebagaimana yang tercantum dalam Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil yang meliputi dua unsur penilaian yaitu Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja. Sasaran Kinerja Pegawai meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan Perilaku Kerja meliputi Orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

Menurut Dharma, (1991) prestasi kerja sebagai perwujudan kerja pengukurannya secara umum dapat mencakup:

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.
- b. Kualitas yaitu pekerjaan sebagai output yang harus diselesaikan.
- c. Ketetapan waktu yaitu menyangkut kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan alokasi waktu yang direncanakan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Untuk mengetahui tingkat kualitas kerja maka diperlukan penilaian kinerja. Bernardin dan Russel (1993) mengemukakan kriteria-kriteria utama yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah atau siklus kegiatan yang diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan.
- d. Efisiensi biaya, yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumberdaya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tinggi.
- e. Kebutuhan akan supervisi, yaitu tingkat sejauh mana seorang pegawai dapat melakukan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan penyelia untuk mencegah tindakan yang tidak dikehendaki.
- f. Dampak hubungan antar pribadi, yaitu tingkat sejauh mana seorang pegawai memelihara diri, nama baik dan kerja sama dengan rekan sekerja, atasan dan bawahan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang menyoroti dengan pendekatan kuantitatif. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Tenaga Medis (Y) di RSUD Raja Musa Sungai Guntung dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Dalam hal ini:

Y = Kinerja Tenaga medis

X1 = Budaya Kerja

X2 = Iklim Organisasi

β_0 = intercept

β_1, β_2 = koefisien regresi

e_i = factor pengganggu (random error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

RSUD Raja Musa Sungai Guntung merupakan salah satu rumah sakit pemerintah kabupaten Indragiri hilir yang dibangun sejak tahun 2003 secara bertahap

dengan luas tanah keseluruhan $\pm 4,8$ Ha di jalan tunas harapan parit 7 sungai guntung menggunakan data APBD tingkat I dan tingkat II.

RSUD Raja Musa Sungai Guntung mulai difungsikan sejak bulan juli 2007 sebagai rawat inap pasien puskesmas sungai guntung. Pada tanggal 20 april 2010 dengan surat keputusan kepala dinas kesehatan provinsi Riau No.446.1/Akr-I/IV/2010/01.234 tentang pemberian izin penyelenggaraan sementara rumah sakit umum daerah raja musa sungai guntung. Maka sejak agustus 2010 dilaksanakan penyelenggaraan sementara rumah sakit. Kemudian dengan keputusan menteri kesehatan republik Indonesia No.HK.03.05/I/859/11 tentang penetapan kelas RSUD raja musa sebagai rumah sakit bertipe D. terakhir dengan keluarnya SK dari kepala dinas kesehatan kabupaten Indragiri hilir No: 01/S10RS/PPSDK-IV/2011/873 tentang surat izin operasional tetap rumah sakit.

Kemudian terbitlah peraturan daerah Nomor 13 tahun 2010 perubahan atas peraturan daerah nomor 31 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah kabupaten Indragiri hilir dimana rumah sakit umum raja musa sungai guntung adalah instansi pelaksana teknis daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati Indragiri hilir. Sekarang lagi diusahakan MOU dengan RSUD puri usada tembilahan tentang kerjasama dengan dokter spesialis dan juga penempatan residen spesialis dari kementerian kesehatan republik Indonesia.

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, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan golongan/kebangkutan. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa dari 42 responden

terdapat sebanyak 25 orang atau sebesar 60 % adalah responden laki-laki, sebanyak 17 orang atau sebesar 40 % adalah responden perempuan.

Selanjutnya data responden berdasar usia diketahui bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7 %, responden yang berusia antara 25 - 35 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 24 %, responden yang berusia antara 36 - 45 tahun terdapat sebanyak 17 orang atau sebesar 40 %, responden yang berusia antara 46 - 55 tahun terdapat sebanyak 12 orang atau sebesar 46,7 %. Responden berdasar profesi diketahui bahwa 5 orang responden atau 11 % dengan profesi dokter, sebanyak 2 orang atau sebesar 5 % responden dengan profesi gigi, apoteker 1 orang atau 2 %, perawat 32 orang atau 76 %, bidang 2 orang atau 5 %. Responden berdasar masa kerja diketahui bahwa responden yang masa kerjanya dibawah 2 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7 %, antara 2 - 4 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 3 %, antara 5 - 7 tahun sebanyak 3

orang atau sebesar 7 %, antara 8 - 10 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10%, responden yang masa kerjanya 10 tahun lebih sebanyak 31 orang atau sebesar 73 %. Responden berdasar golongan diketahui bahwa responden golongan II sebanyak 13 orang atau 31 %, golongan III sebanyak 21 orang atau 50 %, dan golongan IV sebanyak 8 orang atau 19 %.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam proses mencari pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari budaya kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap kinerja tenaga medis (Y) di RSUD Raja Musa Sungai Guntung, serta untuk menguji dan membuktikan kebenaran atas hipotesis penelitian yang diajukan, maka hal tersebut dapat diketahui dengan cara melakukan analisis data dengan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil seperti disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.804	2.057		.391	.698
X1	.257	.091	.325	2.831	.007
X2	.410	.078	.604	5.261	.000

a. Dependent Variable: Y

Sesuai dengan model analisis yang digunakan, yaitu regresi linier berganda di atas apabila ditulis dalam model matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

$$Y = 0,804 + 0,257 X_1 + 0,410 X_2$$

Nilai-nilai koefisien regresi linier berganda dari persamaan di atas dapat diuraikan bahwa β_0 (Konstanta) = 0,804 hal tersebut menunjukkan bahwa jika nilai budaya kerja dan iklim organisasi sama dengan nol, maka kinerja tenaga medis di RSUD Raja Musa Sungai Guntung adalah

sebesar 0,804. Koefisien regresi $\beta_1 = 0,257$ hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai budaya kerja sebesar satu satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, akan mengakibatkan peningkatan nilai kinerja tenaga medis di RSUD Raja Musa Sungai Guntung sebesar 0,257. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai variabel motivasi kerja sebesar satu satuan akan menurunkan nilai kinerja tenaga medis di RSUD Raja Musa Sungai Guntung sebesar 0,257.

Koefisien regresi $\beta_2 = 0,410$ hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai iklim organisasi sebesar satu satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, akan mengakibatkan peningkatan nilai kinerja tenaga medis di RSUD Raja Musa Sungai Guntung sebesar 0,410. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai iklim organisasi sebesar satu satuan akan menurunkan nilai kinerja tenaga medis di

RSUD Raja Musa Sungai Guntung sebesar 0,410.

Nilai Koefisien Determinasi (*R square*)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari budaya kerja (X_1), dan iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja tenaga media (Y) di RSUD Raja Musa Sungai Guntung dapat diketahui dari nilai *R-squared* yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.743	.960

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa *R-squared* sebesar 0,755 ini mengandung arti bahwa variabel budaya kerja dan iklim organisasi mampu menjelaskan perubahan terhadap tingkat kinerja tenaga medis di RSUD Raja Musa Sungai Guntung sebesar 0,755 atau 75,5 %. Sedangkan sisanya sebesar 24,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas yaitu budaya kerja dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja tenaga medis di RSUD Raja Musa Sungai Guntung. Uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Dengan ketentuan tersebut, maka berdasarkan hasil analisis yang terdapat

dalam Tabel 1, maka diperoleh hasil koefisien nilai budaya kerja, diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,007. Karena tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Raja Musa Sungai Guntung.

Koefisien nilai iklim organisasi, diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Raja Musa Sungai Guntung.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas budaya kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja tenaga medis di RSUD Raja Musa Sungai Guntung. Uji F dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ hipotesis diterima, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

2) Jika nilai signifikansi > 0,05 hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara

bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 3

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	111.038	2	55.519	60.249	.000 ^a
Residual	35.938	39	.921		
Total	146.976	41			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil penghitungan diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya budaya kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Raja Musa Sungai Guntung.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga medis dapat dibuktikan. Hal ini selaras dengan pendapat Hofstede (dalam Talizuduhu 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 Tenaga Medis

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja tenaga medis dapat dibuktikan. Hal ini selaras dengan temuan pada penelitian terdahulu (Purnomosidi, 2007) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dijabarkan dalam kepuasan terhadap teman sekerja, terhadap pekerjaan, terhadap gaji atau penghasilan, terhadap kemajuan organisasi dan terhadap organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian Purnomosidi (2007) mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja, dalam hal ini perbedaan dalam iklim organisasi dan perilaku kepemimpinan akan diikuti oleh perbedaan tingkat kinerja dan kepuasan kerja. Dalam penelitian tersebut pengaruh

iklim organisasi disatukan dengan perilaku kepemimpinan, sedangkan dalam penelitian ini pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja diukur secara parsial.

Hasil ini juga menyokong pandangan Steers (1991) yang menyatakan bahwa hubungan antara berbagai faktor penentu iklim organisasi akan meningkatkan prestasi kerja.

Untuk pengembangan di masa datang sesuai dengan temuan penelitian ini Bauer (2004) mengidentifikasi *high performance workplace* yang meliputi antara lain struktur hirarki yang datar, rotasi pekerjaan, tim yang bertanggung jawab, multi-tugas, keterlibatan yang lebih besar pegawai dari tingkat yang lebih rendah dalam pengambilan keputusan dan saluran komunikasi yang terbuka. Hal-hal ini dapat diaplikasikan pada berbagai organisasi untuk mendorong, mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan menurut 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.

SIMPULAN

Secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis, artinya setiap kenaikan budaya kerja pegawai akan meningkatkan kinerja tenaga medis di RSUD Raja Musa Sungai Guntung. Iklim organisasi merupakan pengaruh dominan terhadap kinerja tenaga medis, yang dapat dilihat dari koefisien regresinya paling besar dibanding dengan variabel bebas yang lain yakni 0,410. Iklim organisasi adalah variabel yang dinilai oleh tenaga medis RSUD Raja Musa Sungai Guntung sebagai hal yang dianggap penting. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya setiap kenaikan iklim organisasi akan

meningkatkan kinerja tenaga medis di RSUD Raja Musa Sungai Guntung.

Secara simultan budaya kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Pengaruh budaya kerja dan persepsi mereka terhadap iklim organisasi terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Raja Musa Sungai Guntung sebesar 75,5%. Sedangkan sisanya sebesar 24,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Dengan kata lain tinggi rendahnya tingkat kinerja tenaga medis dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat budaya kerja dan persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keefektifan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh tingkat kinerja masing-masing anggota organisasi.

Tujuan organisasi akan mudah dicapai jika organisasi tersebut dapat mengembangkan budaya kerja dan menciptakan iklim organisasi yang sehat dan mendorong kinerja pegawai seperti menerapkan sistem imbalan berbasis kinerja dan kondisi kerja yang nyaman dan sehat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE. Yogyakarta
- Andriani, Nurita. 2009. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV, PT Rineka Cipta Jakarta.
- Bauer, Thomas K. 2004. High performance workplace practices and job satisfaction: evidence from Europe.
- Dessler, Garry. 2003. *Human Resources Management*, Ninth Edition. Prentice-Hall Inc. New Jersey.

- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Kedua. Rajawali. Jakarta.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Nasir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nirman, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*. CV Citra Media. Surabaya.
- Purnomosidi, Bambang. 2007. Pengembangan kepuasan kerja (Studi tentang pengaryh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Brawijaya). *Lintasan Ekonomi XVII* Nomor 1: 27 - 36
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Siswanto, 2008. *Pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja dosen*, Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Sugiyono 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Umar, H. 2001. *Riset Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia. Jakarta.