

**BUDAYA KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
DI PUSKESMAS SUNGAI PIRING
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Nur'afni

hj.nurafni.1965@gmail.com

Puskesmas Sungai Piring

Hadi Susanto

Esa Wahyu Endarti

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work culture and organizational climate on organizational commitment in the Sungai Piring Community Health Center, Indragiri Hilir Regency. The study population included all employees of Sungai Piring Puskesmas, Indragiri Hilir Regency, totaling 76 people, with an analysis unit in the form of employees. Data collection is done by questionnaire. Then the data were analyzed using multiple regression analysis techniques. The results showed that work culture and organizational climate partially had a significant effect on organizational commitment. Work culture is the dominant variable influencing organizational commitment in the Sungai Piring Community Health Center in Indragiri Hilir Regency. Simultaneously, work culture and organizational climate significantly influence organizational commitment. Organizational goals will be easily achieved if the organization can develop a work culture and create a healthy organizational climate and encourage organizational commitment as happy to spend the rest of his career with the organization.

Keywords: *organizational commitment, work culture, organizational climate*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi di Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi penelitian meliputi keseluruhan pegawai Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 76 orang, dengan unit analisis berupa 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 komitmen organisasi. Budaya kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi komitmen organisasi di Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir. Secara simultan budaya kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Tujuan organisasi akan mudah dicapai jika organisasi tersebut dapat mengembangkan budaya kerja dan menciptakan iklim organisasi yang sehat dan mendorong komitmen organisasi seperti senang untuk menghabiskan sisa karir dengan organisasi.

Kata kunci : Komitmen organisasi, budaya kerja, iklim organisasi

PENDAHULUAN

Sikap pegawai bagian dari organisasi yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra organisasi dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Loyalitas pegawai telah tercipta apabila pegawai merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga pegawai betah bekerja dalam suatu instansi. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta kontribusi yang diterima dari instansi.

Berdasar observasi di Kantor Kecamatan Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir, budaya kerja dan iklim kerja berperan terhadap loyalitas pegawai. Denison (1991) dalam Herminingsih (2011) menyatakan bahwa organisasi berkinerja tinggi memiliki budaya organisasi tidak saja kuat tetapi juga adaptif, atau memiliki fokus internal yang kuat dan fokus eksternal yang kuat. Fokus internal dicirikan oleh adanya konsistensi dan keterlibatan sedangkan fokus eksternal adalah kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan dan misi yang jelas. Thoyib (2005) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap strategi organisasi.

Pattipawae (2011) menyatakan sikap terhadap budaya organisasi menjadi lebih bermakna dalam mempercepat atau memperlambat kemampuan adaptif. Schein (1991) dalam Lako (2004) menyatakan Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan

diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Di dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, dan wewenang dalam bidang kegiatannya, diperlukan kesinergian kerja diantara Sumber Daya Manusia (SDM). Faktor-faktor dari kesinergian kerja tersebut disamping budaya kerja, iklim organisasi juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) sangat penting karena organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya berdampak pada komitmen terhadap tugas-tugasnya. Setiap organisasi harus berusaha agar pegawai yang berada di dalam organisasinya tetap komitmen terhadap organisasi. Komitmen pegawai ditentukan oleh dan dapat diukur melalui empat hal yakni kepuasan pegawai, motivasi pegawai, loyalitas pegawai dan rasa bangga pegawai terhadap/bekerja di lembaga. Komitmen organisasi merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak diteliti, baik sebagai variabel terikat, variabel bebas maupun variabel mediator.

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini telah dilakukan oleh sejumlah peneliti terdahulu, diantaranya penelitian Nurita Andriani (2009) meneliti 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.

Kemudian penelitian Sudarmono (2010) meneliti 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. Selanjutnya penelitian Haryono (2011) meneliti sejauh mana variabel pelatihan dan budaya kerja di Inspektorat Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan ternyata mempunyai nilai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel budaya kerja dalam mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai di Inspektorat Badan Kepegawaian Negara. Eduard Hasiholan (2012) meneliti pengaruh variabel Kepemimpinan dan variabel Pembinaan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Statistik Perdagangan dan Jasa Badan Pusat Statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel motivasi, kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kepemimpinan dalam mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Rita Rilyawati (2013) meneliti pengaruh budaya kerja, motivasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara budaya kerja dengan kinerja, faktor motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja pegawai BNI Cab. Utama Gambir. Terakhir Nuraina Bandarsyah (2014) meneliti pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai khususnya pemeriksa merek di Ditjen HKI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel Budaya Organisasi dan Variabel Motivasi terhadap kinerja, lebih lanjut dapat disimpulkan juga bahwa budaya organisasi dan motivasi secara bersamaan berpengaruh yang cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja.

TINJAUAN TEORITIS

Komitmen Organisasi

Darwish A (2000) menyatakan komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi 3 yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Penjelasan mengenai tiga komitmen dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Komitmen afektif

Allen dan Meyer dalam Nelson (2012) mendefinisikan komitmen afektif sebagai hubungan antara karyawan dan organisasinya yang membuat karyawan tersebut tidak meninggalkan organisasi karena didasarkan pada ikatan emosional terhadap organisasi.

Penelitian dari English *et al.* (2009) dengan judul *Moderator effect of organizational tenure on the relationship between psychological climate and affective commitment*. Dalam penelitian tersebut, komitmen afektif ditemukan lebih kuat bagi karyawan dengan masa kerja lebih lama, selain keterlibatan atasan sangat penting terhadap komitmen afektif.

Meyer *et.al* (2002), komitmen afektif yang tinggi ditemukan berhubungan dengan *turnover* karyawan yang rendah, ketidakhadiran rendah dan kinerja lebih baik.

2) Komitmen berkelanjutan

Mengacu pada komitmen yang didasarkan pada pengakuan karyawan yang berkaitan dengan biaya meninggalkan organisasi. Dengan demikian karyawan dengan komitmen berkelanjutan kuat tetap dengan organisasi karena pengorbanan pribadi yang tinggi terkait dengan meninggalkan organisasi

Meyer dan Allen dalam English *et.al* (2010) komitmen berkelanjutan menggambarkan akan kebutuhan individu untuk tetap dengan organisasi akibat dari pengakuan

akan biaya terkait dengan meninggalkan organisasi. English *et.al* (2010) dalam penelitiannya menemukan bahwa dukungan organisasi berdampak positif dirasakan pada komitmen berkelanjutan.

3) Komitmen normatif

English *et.al* (2010) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa komitmen normatif mencerminkan perasaan seseorang yang berkewajiban untuk mempertahankan keanggotaan organisasi karena dia setia dan akan tetap dalam organisasi. Jha (2011) mengemukakan bahwa komitmen normatif adalah kecenderungan alami untuk setia dan berkomitmen kepada lembaga atau organisasi layaknya keluarga, perkawinan, negara dan agama. Mereka berkomitmen semata-mata mereka yakin hal tersebut memang benar dilakukan.

Budaya Kerja

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 proses komunikasi,

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.

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 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:

- 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh kebenaran pengetahuan yang bersifat ilmiah, melalui prosedur yang telah ditetapkan. Penelitian hendaknya dilakukan dengan cermat dan teliti, agar hasil yang diperoleh tepat dalam penelitian kegiatan-kegiatan yang dilakukan dengan seksama dalam menentukan jenis data, sumber data, cara mengumpulkan data, tujuan penelitian dan teknik analisa data. Dalam penelitian ini akan digunakan rancangan (design) penelitian explanatory (penjelasan) yaitu suatu penelitian yang menyoroti pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent dan mengajukan hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya (Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1989).

Teknik Analisis Data

Dari data jawaban responden tentang komitmen organisasi, budaya kerja, dan iklim organisasi di UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir, kemudian dibuat tabulasi data berdasarkan skor masing-masing item pertanyaan. Setelah tabulasi data, maka akan dilakukan langkah-langkah analisis data yakni uji validitas, uji reabilitas, analisis deskriptif variabel, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.

Analisis regresi linier berganda adalah 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 Komitmen Organisasi (Y) di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e_i$$

Dalam hal ini:

$$Y = \text{Komitmen Organisasi}$$

X_1 = Budaya Kerja
 X_2 = Iklim Organisasi
 β_0 = intercept
 β_1, β_2 = koefisien regresi
 e_i = factor pengganggu (random error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

UPT Puskesmas Sungai Piring Merupakan salah satu dari 27 Puskesmas yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir, memiliki Visi yang diemban secara umum adalah tercapainya Kecamatan Sehat menuju Visi Kabupaten yaitu "Indragiri Hilir Berjaya dan Gemilang Tahun 2025". Kecamatan Sehat adalah gambaran masyarakat kecamatan masa depan yang ingin dicapai melalui pembagunan kesehatan, yaitu masyarakat yang ingin hidup dalam lingkungan dan perilaku sehat, yang memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Indikasi kecamatan sehat akan dicapai mencakup 4 indikator utama yaitu: 1) Lingkungan sehat, 2) Perilaku sehat, 3) Cakupan pelayanan kesehatan yang bermutu, 4) Derajat kesehatan penduduk kecamatan yang tinggi.

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 tingkat pendidikan dan jenis

ketenagaan. Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan diketahui bahwa responden dengan jenjang pendidikan SLTA sebanyak 7 orang atau sebesar 9 %, responden dengan jenjang pendidikan Sarjana Muda (D3) sebanyak 60 orang atau sebesar 79 %, responden dengan jenjang pendidikan Sarjana dan D4 sebanyak 9 orang atau sebesar 12 %. Selanjutnya data responden berdasarkan jenis ketenagaan diketahui bahwa dari 76 responden sebagai dokter umum dan dokter gigi sebanyak 3 orang atau 4 %, sebagai kesehatan masyarakat sebanyak 2 orang atau 3 %, sebagai perawat sebanyak 25 orang atau 33 %, sebagai bidan sebanyak 39 orang, sebagai SPK, SPRG dan petugas kemandirian 7 orang atau 9 %.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam proses mencari pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari budaya kerja (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir, 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. Proses penghitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan *shofwere* statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

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

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.809	.918		.882	.381
X1	.340	.120	.430	2.835	.006
X2	.300	.085	.535	3.529	.001

a. Dependent Variable: Y

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

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

$$Y = 0,809 + 0,340 X_1 + 0,300 X_2$$

Nilai-nilai koefisien regresi linier berganda dari persamaan di atas dapat diuraikan bahwa β_0 (Konstanta) = 0,809 hal tersebut menunjukkan bahwa jika nilai budaya kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) sama dengan nol, maka komitmen organisasi (Y) di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebesar 0,809.

Koefisien regresi budaya kerja (β_1) 0,340 hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai budaya kerja (X1) sebesar satu satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, akan mengakibatkan peningkatan nilai komitmen organisasi (Y) di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,340. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai variabel budaya kerja (X1) sebesar satu satuan akan menurunkan nilai komitmen organisasi (Y)

di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,340.

Koefisien regresi iklim organisasi (β_2) 0,300 hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan nilai iklim organisasi (X2) sebesar satu satuan dengan anggapan variabel-variabel yang lain dalam kondisi tetap, akan mengakibatkan peningkatan nilai komitmen organisasi (Y) di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,300. Begitu pula sebaliknya, bahwa setiap penurunan nilai iklim organisasi (X2) sebesar satu satuan akan menurunkan nilai komitmen organisasi (Y) di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,300.

Nilai Koefisien Determinasi (R square)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari budaya kerja (X1), dan iklim organisasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir dapat diketahui dari nilai *R-square*.

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.918	.650

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan model Summary nilai *R-square* sebesar 0,920. Ini mengandung arti bahwa variabel budaya kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) mampu menjelaskan perubahan terhadap tingkat komitmen organisasi (Y) di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,920 atau 92 %. Sedangkan sisanya sebesar 8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji parsial (Uji t) ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas yaitu budaya kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y) di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir. 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 penerimaan dan penolakan pengujian hipotesis secara parsial, maka berdasarkan hasil nilai signifikansi terdapat dalam Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Secara Parsial (Nilai t Hitung)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.809	.918		.882	.381
X1	.340	.120	.430	2.835	.006
X2	.300	.085	.535	3.529	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data dalam Tabel 3 diperoleh hasil hipotesis : Koefisien nilai budaya kerja (X1), diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,006. Karena tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan budaya kerja (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.

Koefisien nilai iklim organisasi (X2), diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.

Pengujian Hipotesis secara Simultan

Uji F dimaksudkan untuk membuktikan pengaruh variabel bebas

budaya kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y) di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir. 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.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh hasil yang tertera pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Secara Simultan (Nilai F hitung)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.937	2	177.968	421.804	.000 ^a
	Residual	30.800	73	.422		
	Total	386.737	75			

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 (X1) dan iklim organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.

Pembahasan

Pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi 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 komitmen organisasi

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi secara parsial terhadap komitmen organisasi dapat dibuktikan. Dengan demikian adanya peningkatan iklim organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi. 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.

Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap Komitmen Organisasi di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir

Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap komitmen organisasi di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir dapat dibuktikan. Kontribusi kedua variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini terhadap komitmen organisasi tinggi yakni hanya sebesar 92 %, sisanya yang 8 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Dari kedua variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini, variable budaya kerja berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasi yang dapat dilihat dari koefisien regresinya paling besar dibanding dengan variable yang lain yakni 0,340.

Temuan penelitian ini mendukung pandangan yang menyatakan budaya kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja seperti yang digambarkan oleh Triguno (2002) mengungkapkan bahwa masuknya nilai-nilai budaya kerja dalam manajemen dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas cara kerja dan kualitas produknya.

Dalam melaksanakan program budaya kerja dan manajemen modern

diperlukan banyak kreatifitas dan kombinasi dari ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu yang paling mendasar adalah penguasaan atas nilai-nilai yang patut diangkat dalam administrasi/manajemen dalam rangka menghadapi berbagai macam tantangan yang sedang berjalan maupun yang akan datang.

Selain itu untuk pengembangan di masa datang sesuai dengan temuan penelitian ini yaitu iklim organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja maka *high performance workplace* yang meliputi antar lain struktur hirarki yang datar, rotasi pekerjaan, tim yang bertanggung jawab, multi-tugas, keterlibatan yang lebih besar pegawai dari tingkatan yang lebih rendah dalam pengambilan keputusan dan saluran komunikasi yang terbuka dapat diaplikasikan oleh berbagai organisasi untuk mendorong, mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Dari penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya setiap kenaikan budaya kerja akan meningkatkan komitmen organisasi di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya setiap kenaikan iklim organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir. Iklim organisasi merupakan pengaruh dominan terhadap komitmen organisasi. Iklim organisasi merupakan lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau

tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

3. Secara simultan budaya kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh budaya kerja dan persepsi mereka terhadap iklim organisasi terhadap komitmen organisasi di Puskesmas Sungai Piring Kecamatan Batang Tuaka Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 92%. Sedangkan sisanya sebesar 8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Dengan kata lain tinggi rendahnya tingkat komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat budaya kerja dan persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Tujuan organisasi akan mudah dicapai jika organisasi tersebut dapat mengembangkan budaya kerja dan menciptakan iklim organisasi yang sehat dan mendorong komitmen organisasai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPF. 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.
- 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 pengaruh 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.
- Singarimbun, Masri, dan Sofyan Effendi, 1998. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES. 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.