

BAB IV

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya berpedoman pada Peraturan Daerah Kabupaten Situbondo Nomor 08 tahun 2008 tentang Susunan RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo, merupakan rumah sakit milik Pemerintah Daerah kabupaten Situbondo yang secara resmi menjadi rumah sakit type C berdasarkan perda Nomor 5 tahun 1985 tanggal 23 Pebruari 1985 dan SK Menkes RI Nomor 303/Menkes/SK/IV/1987 tanggal 30 April 1987. RSUD dr. Abdoer rahem Situbondo menyediakan berbagai jenis pelayanan medis spesialistik dan medis umum juga menyelenggarakan kegiatan pendidikan praktek bagi mahasiswa kesehatan.

Untuk dapat terlaksananya tugas pokok dan fungsi RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo telah ditetapkan visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

Adapun visi yang ditetapkan dalam pelaksanaan tugas pokok tersebut diatas adalah :

“Terwujudnya RSUD dr. Abdoer Rahem yang bermutu dan menjadi kebanggaan masyarakat Situbondo”

Visi yang dimaksud adalah setiap kegiatan dan program harus diarahkan pada pencapaian standar mutu pelayanan kesehatan di Rumah sakit.

Peningkatan mutu pelayanan kesehatan akan menjamin kepuasan pasien yang akhirnya berujung pada kebanggaan masyarakat.

b. Misi

Misi yang ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi tersebut diatas adalah :

1. Meningkatkan pelayanan system dan keperawatan kepada pasien sesuai standar pelayanan rumah sakit
2. Meningkatkan sarana dan prasarana penunjang pelayanan kesehatan yang optimal
3. Meningkatkan pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel
4. Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM rumah sakit
5. Meningkatkan pelayanan administrasi yang tepat, cepat dan system tive kepada masyarakat

c. Tugas Pokok dan Fungsi RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo

RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah di bidang Pelayanan Kesehatan perorangan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut diatas, RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo mempunyai fungsi :

- a) Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pelayanan kesehatan yang mengutamakan pengobatan dan pemulihan tanpa mengabaikan peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit.
- b) Penyelenggaraan dan pengawasan standart pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan di bidang pelayanan kesehatan.

- c) Penyelenggaraan kegiatan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah dengan memperhatikan kaidah ekonomi tanpa melupakan fungsi social kepada masyarakat sebagai kewajiban dari Rumah Sakit milik Pemerintah Daerah.
- d) Pembinaan dan pelaksanaan kerjasama dengan masyarakat, lembaga pemerintah dan lembaga-lembaga lainnya.
- e) Pengelolaan urusan ketatausahaan
- f) Pelaporan hasil pelaksanaan tugas,dan
- g) Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Bupati

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Seperti yang telah dibahas dalam bab sebelumnya bahwa sampel dalam penelitian ini adalah paramedis pada RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo. Adapun data mengenai paramedis yang menjadi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Paramedis

No	Struktur Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persen(%)
1.	Laki-laki	18	40
2.	Perempuan	27	60
	Jumlah	45	100

Sumber: RSUD dr. Abdoer Rahem , 2014

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa paramedis berdasarkan jenis kelamin dari 45 Paramedis didominasi oleh paramedis perempuan karena Dunia kerja perawatan mungkin kurang menarik bagi laki-laki, perawat perempuan umumnya lebih telaten dan sabar dalam melaksanakan tugas daripada perawat laki-laki, bagi pasien lebih respek bila dilayani oleh perawat perempuan.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Komposisi Masa Kerja Paramedis

No	Masa kerja	Jumlah	Persen (%)
1	Dibawah 5 tahun	9	20
2	6 - 10 tahun	6	13
3	10 - 15 tahun	12	27
4	Di atas 15 tahun	18	40
Jumlah		45	100

Sumber: RSUD dr. Abdoer Rahem , 2014

Dari tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja di bawah 5 tahun sebanyak 9 orang adalah tenaga paramedis dari pegawai negeri sipil yang baru mendapatkan SK PNS, antara 6 – 10 tahun dan 10 - 15 tahun adalah paramedis yang sudah mendapatkan gelar sarjana profesi Ners. Sedangkan responden dengan masa kerja di atas 15 tahun adalah paramedis senior yang pengalaman mengikuti program pendidikan dan pelatihan (Diklat) sertifikasi perawat profesional.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Komposisi Tingkat Pendidikan Paramedis

No	Pendidikan	Jumlah	Persen
1	SMA	9	20
2	DIPLOMA	9	20
3	SARJANA (S-I)	27	60
JUMLAH		45	100

Sumber: RSUD dr. Abdoer Rahem , 2014

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar paramedis di RSUD dr. Abdoer Rahem yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan setingkat sarjana dengan ijazah profesi Ners.

4.2 Diskripsi Variabel

4.2.1 Iklim Organisasi (X1)

Iklim Organisasi sebagai upaya yang dilakukan oleh RSUD dr. Abdoer Rahem dalam usahanya untuk meningkatkan pengetahuan umum dan memperbaiki kemampuan kerja paramedis. Indikatornya meliputi : Pengambilan keputusan, keramahan dan struktur tanggapan Paramedis tentang Iklim Organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.4 terlihat bahwa pada indikator pertama yakni Pengambilan Keputusan diukur melalui persepsi paramedis tentang proses pengambilan keputusan berdasarkan struktur dan standart yang berlaku yang memberikan tanggapan sangat setuju dilakukan pada setiap pekerjaan yakni sebanyak 4 responden (8,9%) artinya hanya sedikit paramedis menerima

keputusan yang sesuai keinginan dan kemauannya. Setuju dilakukan pada setiap pekerjaan sebanyak 22 responden (48,9%) artinya paramedis menganggap keputusan yang diambil sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku, ragu-ragu dilakukan pada setiap pekerjaan sebanyak 18 responden (40%) artinya paramedis setengah hati dalam menerima keputusan yang ditetapkan dan tidak setuju dilakukan pada setiap pekerjaan sebanyak 1 responden (2,2%).

Sementara itu untuk indikator kedua yakni Keramahan diukur melalui persepsi paramedis atas suasana keakraban dan kepercayaan yang tercipta dilingkungan kantor, memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 2 responden (4,4%) artinya lingkungan kerja di RSUD dr. Abdoer Rahem berkelompok sesuai dengan pola hidupnya, setuju sebanyak 16 responden (35,6%) artinya paramedis menilai suasana kerja menyenangkan dan saling membantu, dan 27 responden (60,0%) menjawab ragu-ragu artinya antara sesama paramedis di lingkungan RSUD dr. Abdoer Rahem saling timbul curiga dan bersaing untuk mendapatkan posisi yang lebih baik.

Indikator ketiga yaitu Struktur diukur melalui persepsi paramedis atas tujuan organisasi, sehingga mudah diimplementasikan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang, serta dapat dijabarkan dalam kerja sehari-hari yang menjawab setuju yakni sebanyak 17 responden (37,8%) artinya paramedis lebih mudah dan tepat untuk menyelesaikan pekerjaan, 23 responden (51,1%) menjawab ragu-ragu melakukan dan tidak setuju melakukan sebanyak 5 responden (11,1%).

Tabel 4.4
Tanggapan Responden terhadap Iklim Organisasi pada
Paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo

No	Indikator	Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Pengambilan Keputusan	a. Sangat setuju	4	8,9
		b. Setuju	22	48,9
		c. Ragu-ragu	18	40,0
		d. Tidak setuju	1	2,2
		e. Sangat tidak setuju	0	0
2	Keramahan	a. Sangat setuju	2	4,4
		b. Setuju	16	35,6
		c. Ragu-ragu	27	60,0
		d. Tidak setuju	0	0
		e. Sangat tidak setuju	0	0
3	Struktur	a. Sangat setuju	0	0
		b. Setuju	17	37,8
		c. Ragu-ragu	23	51,1
		d. Tidak setuju	5	11,1
		e. Sangat tidak setuju	0	0

Sumber : Lampiran 3

4.2.2 Budaya Organisasi (X2)

Indikator untuk mengukur budaya organisasi diadopsi dari Mondy dan Noe (2010:321). Mengenai jawaban responden terhadap budaya organisasi paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem dapat dilihat pada Tabel 4.5 terlihat bahwa pada indikator pertama yakni tanggapan apakah pimpinan memberi wewenang penuh kepada bawahan (*trust in sub ordinate*), yang memberikan tanggapan selalu memberi wewenang penuh yakni sebanyak 5 responden (11,1%) artinya untuk pekerjaan tertentu paramedis diberi wewenang penuh seperti tindakan medis yang harus dilakukan jika pasien benar-benar dalam kondisi gawat darurat, sering memberi wewenang penuh 20 responden (44,4%) artinya jika pimpinan berada di luar kota maka paramedis berhak untuk melakukan tindakan pelayanan medis

berdasarkan SOP (Standart Operasional Pelayanan), kadang-kadang memberi wewenang penuh sebanyak 19 responden (42,2%) artinya pimpinan memberikan wewenang penuh hanya untuk kasus kasus tertentu dalam memberikan pelayanan kepada pasien seperti tindakan rawat luka dan jarang memberi wewenang penuh sebanyak 1 responden (2,2%).

Tabel 4.5
Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi Pada
Paramedis RSUD Abdoer Rahem

No	Indikator	Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<i>Trust in sub ordinate</i>	a. Selalu memberi wewenang penuh b. Sering memberi wewenang penuh c. Kadang-kadang memberi wewenang penuh d. Jarang memberi wewenang penuh e. Tidak pernah memberi wewenang penuh	5 20 19 1 0	11,1 44,4 42,2 2,2 0
2	<i>Open communication</i>	a. Selalu ada komunikasi b. Sering ada komunikasi c. Kadang-kadang ada komunikasi d. Jarang ada komunikasi e. Tidak pernah ada komunikasi	0 17 25 3 0	0 37,8 55,6 6,7 0
3	<i>Conciderate and supportive</i>	a. Selalu bersikap bijaksana b. Sering bersikap bijaksana c. Kadang-kadang bersikap bijaksana d. Jarang bersikap bijaksana e. Tidak pernah bersikap bijaksana	2 25 17 1 0	4,4 55,6 37,8 2,2 0
4	<i>Group problem solving</i>	a. Selalu dilakukan bersama b. Sering dilakukan bersama c. Kadang-kadang dilakukan bersama d. Jarang dilakukan bersama e. Tidak pernah dilakukan bersama	0 23 19 3 0	0 51,1 42,2 6,7 0
5	<i>High output goals</i>	a. Selalu sesuai target yang ditentukan b. Sering sesuai target yang ditentukan c. Kadang-kadang sesuai target d. Jarang sesuai target e. Tidak pernah sesuai target	3 15 22 5 0	6,7 33,3 48,9 11,1 0

Sumber : Lampiran 3

Indikator kedua yaitu tanggapan apakah ada komunikasi terbuka antara pimpinan dan bawahan (*open communication*) yang menjawab sering ada komunikasi sebanyak 17 responden (37,8%) seperti kegiatan apel pagi pimpinan selalu menanyakan apakah ada keluhan selama melayani pasien, kadang-kadang ada komunikasi sebanyak 25 responden (55,6%) seperti kegiatan tilik ruangan yang dilakukan tiap 2 minggu sekali, dan jarang ada komunikasi sebanyak 3 responden (6,7%).

Indikator ketiga yaitu tanggapan apakah pimpinan bersikap bijaksana (*conconsiderate and supportive*), yang menjawab selalu bersikap bijaksana sebanyak 2 responden (4,4%), sering bersikap bijaksana sebanyak 25 responden (55,6%), 17 responden (37,8%) menjawab kadang-kadang bersikap bijaksana dan jarang bersikap bijaksana sebanyak 1 responden (2,2%). Dapat disimpulkan paramedis merasa pimpinan bersikap bijaksana sesuai dengan masalah tertentu yang terjadi di lingkungan kerja RSUD dr. Abdoer Rahem. Seperti dalam pembagian jasa remunerasi disesuaikan dengan kinerja masing-masing bagian.

Indikator keempat yaitu tanggapan apakah pemecahan masalah dilakukan bersama antara pimpinan dan bawahan (*group problem solving*), yang menjawab sering dilakukan bersama sebanyak 23 responden (51,1%), 19 responden (42,2%) menjawab kadang-kadang dilakukan bersama dan jarang dilakukan bersama sebanyak 3 responden (6,7%). Setiap permasalahan yang terjadi dimusyawarahkan dalam rapat rutin antara pimpinan dan komite medik untuk memperoleh keputusan bersama.

Selanjutnya indikator kelima yaitu tanggapan apakah hasil kerja paramedis sesuai dengan target yang ditentukan (*high output goals*), yang menjawab selalu sesuai target yang ditentukan 3 responden (6,7%), sering sesuai target yang ditentukan sebanyak 15 responden (33,3%), 22 responden (48,9%) yang menjawab kadang-kadang sesuai target yang ditentukan, dan jarang sesuai target sebanyak 5 responden (11,1%).

4.2.3 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan suatu respon efektif atau emosional yang mengarah kepada berbagai tampilan dari suatu pekerjaan. Definisi ini memandang kepuasan kerja bukanlah sebagai suatu konsep yang satu (*unitary concept*), tetapi lebih dari suatu pengertian bahwa seseorang dapat secara relatif terpuaskan dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya. Unsur empiris yang diturunkan dalam penelitian ini adalah puas secara individu, puas secara sosial dan puas dalam pekerjaan.

Berdasarkan Tabel 4.6 terlihat bahwa pada indikator pertama yakni tanggapan apakah responden merasa puas secara individu yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan dalam menjalankan pekerjaan selama ini, yang memberikan tanggapan selalu puas yakni sebanyak 1 responden (2,2%), sering puas sebanyak 15 responden (33,3%), kadang-kadang puas sebanyak 25 responden (55,6%) dan responden yang menjawab jarang puas sebanyak 4 responden (8,9%). Bahwa karyawan yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah

kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya, atau bekerja secara teratur dan disiplin.

Indikator kedua yaitu tanggapan apakah responden secara sosial merasa puas yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan, yang menjawab selalu puas sebanyak 8 responden (17,8%), sering puas sebanyak 18 responden (40%), kadang-kadang puas sebanyak 16 responden (35,6%) dan 3 responden (6,7%) menjawab jarang puas.

Selanjutnya untuk indikator ketiga yaitu tanggapan apakah responden merasa puas dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju, yang menjawab selalu puas sebanyak 2 responden (4,4%), sering puas sebanyak 12 responden (26,7%), 25 responden (55,6%) menjawab kadang-kadang puas dan yang menjawab jarang puas sebanyak 6 responden (13,3). Selain gaji, setiap bulan setiap karyawan di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo mendapatkan jasa medis dan remunerasi berdasarkan kinerja, tingkat pendidikan, absensi dan posisi setiap karyawan.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja pada
Paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo

No	Indikator	Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Puas secara individu	a. Selalu puas	1	2,2
		b. Sering puas	15	33,3
		c. Kadang-kadang puas	25	55,6
		d. Jarang puas	4	8,9
		e. Tidak puas	0	0

2	Puas secara sosial	a. Selalu puas	8	17,8
		b. Sering puas	18	40,0
		c. Kadang-kadang puas	16	35,6
		d. Jarang puas	3	6,7
		e. Tidak puas	0	0
3	Puas dalam pekerjaan	a. Selalu puas	2	4,4
		b. Sering puas	12	26,7
		c. Kadang-kadang puas	25	55,6
		d. Jarang puas	6	13,3
		e. Tidak puas	0	0

Sumber : Lampiran 3

4.2.4 Kinerja (Y)

Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Unsur empiris yang diturunkan dalam penelitian ini adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Mengenai jawaban responden terhadap kinerja paramedis RSUD Abdoer Rahem dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Berdasarkan Tabel 4.7 terlihat bahwa pada indikator pertama yakni tanggapan responden selalu menyelesaikan jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, yang memberikan tanggapan selalu menyelesaikan yakni sebanyak 5 responden (11,1%), sering menyelesaikan sebanyak 27 responden (60,0%) dan kadang-kadang menyelesaikan sebanyak 13 responden (28,9%). Paramedis di RSUD dr. Abdoer Rahem sering menyelesaikan pekerjaannya karena tuntutan kewajiban dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien meskipun harus kerja lembur.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden terhadap Kinerja Paramedis
Pada RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo

No	Indikator	Tanggapan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Kuantitas pekerjaan	a. Selalu menyelesaikan	5	11,1
		b. Sering menyelesaikan	27	60,0
		c. Kadang-kadang menyelesaikan	13	28,9
		d. Jarang menyelesaikan	0	0
		e. Tidak menyelesaikan	0	0
2	Kualitas pekerjaan	a. Selalu menyelesaikan	2	4,4
		b. Sering menyelesaikan	22	48,9
		c. Kadang-kadang menyelesaikan	20	44,4
		d. Jarang menyelesaikan	1	2,2
		e. Tidak menyelesaikan	0	0
3	Ketepatan waktu	a. Selalu tepat waktu	1	2,2
		b. Sering tepat waktu	29	64,4
		c. Kadang-kadang tepat waktu	14	31,1
		d. Jarang tepat waktu	1	2,2
		e. Tidak tepat waktu	0	0

Sumber : Lampiran 3

Indikator kedua yaitu tanggapan apakah responden selalu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan, yang menjawab selalu menyelesaikan sebanyak 2 responden (4,4%), sering menyelesaikan sebanyak 22 responden (48,9%), 20 responden (44,4%) menjawab kadang-kadang menyelesaikan dan jarang menyelesaikan sebanyak 1 responden (2,2%).

Selanjutnya untuk indikator ketiga yaitu tanggapan apakah responden dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu, yang menjawab selalu tepat waktu sebanyak 1 responden (2,2%), sering tepat waktu sebanyak 29 responden (64,4%), 14 responden (31,1%) menjawab kadang-kadang tepat waktu dan yang menjawab jarang tepat waktu sebanyak 1 responden (2,2%).

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur sejauhmana ketepatan dan kecermatan kuesioner yang menjadi instrumen pengumpulan data. Untuk menguji validitas dipergunakan perhitungan melalui program komputer seperti pada Tabel 4.8

Tabel 4.8
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai r (Koefisien Korelasi)	Sign.	Keterangan
X _{1,1}	0,628	0,000	Valid
X _{1,2}	0,449	0,002	Valid
X _{1,3}	0,543	0,000	Valid
X _{2,1}	0,638	0,000	Valid
X _{2,2}	0,330	0,027	Valid
X _{2,3}	0,624	0,000	Valid
X _{2,4}	0,610	0,000	Valid
X _{2,5}	0,462	0,001	Valid
Z _{1,1}	0,507	0,000	Valid
Z _{1,2}	0,629	0,000	Valid
Z _{1,3}	0,523	0,000	Valid
Y _{1,1}	0,612	0,000	Valid
Y _{1,2}	0,746	0,000	Valid
Y _{1,3}	0,720	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai r untuk tiap-tiap variabel yang diuji probabilitasnya (Sign) < 0,05 sebagai tanda kecukupan nilai validnya suatu variabel, artinya kuesioner yang dibuat sudah sesuai untuk mengukur yang seharusnya diuji, dengan demikian alat ukur ini memenuhi syarat validitas.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal

(reliabel) bila memiliki koefisien keandalan realibilitas sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto, 2003).

Tabel 4.9
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Item	Alpha	Keterangan
X1	0,8112	Reliabel
X2	0,7935	Reliabel
Z	0,7974	Reliabel
Y	0,7959	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

4.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Alat analisis yang digunakan pada penelitian adalah menggunakan Analisis Jalur atau *Path Analysis* dengan program AMOS, uji yang digunakan adalah uji t (CR), apabila hasil perhitungan dengan model tersebut nilainya adalah lebih besar dari 2 atau $P \leq 0,05$ maka pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain adalah signifikan, sebaliknya apabila nilainya $P \geq 0,05$ maka pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain adalah tidak signifikan.

Tabel 4.10
Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Antara
dan Variabel Tidak Bebas

No	Variabel Bebas	Variabel Tidak Bebas	Koefisien Jalur	t (CR)	Prob.	Ket.
1	Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja	0,329	2,337	0,019	S
2	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	0,479	3,700	0,000	S
3	Iklim Organisasi	Kinerja	0,389	3,387	0,001	S
4	Budaya Organisasi	Kinerja	0,336	2,544	0,011	S
5	Kepuasan Kerja	Kinerja	0,337	2,722	0,006	S

Sumber : Lampiran 6

Keterangan : S = Signifikan
 TS = Tidak Signifikan

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung,
Tidak Langsung dan Hubungan Total

Pengaruh Langsung			
Variabel	X ₁	X ₂	Z
Z	0,329	0,479	0,000
Y	0,389	0,336	0,337
Pengaruh Tidak Langsung			
Variabel	X ₁	X ₂	Z
Z	0,000	0,000	0,000
Y	0,104	0,105	0,000
Pengaruh Total			
Variabel	X ₁	X ₂	Z
Z	0,329	0,479	0,000
Y	0,499	0,492	0,337

Sumber : Lampiran 6

Hasil analisis pada tabel 4.10 dan tabel 4.11 tersebut dapat diketahui hipotesis mana yang terbukti dan hipotesis mana yang tidak terbukti. Hasilnya sebagai berikut:

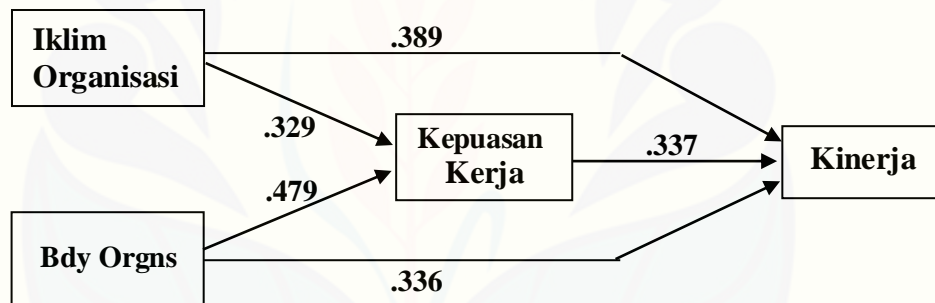
1. Hipotesis pertama, iklim organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo adalah *terbukti*. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,329.
2. Hipotesis kedua, budaya organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo adalah *terbukti*. Pengaruh langsung motivasi dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,479.
3. Hipotesis ketiga, iklim organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo adalah *terbukti*. Pengaruh langsung budaya organisasi dengan kinerja adalah sebesar 0,389.
4. Hipotesis keempat, budaya organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo adalah *terbukti*. Pengaruh langsung motivasi dengan kinerja adalah sebesar 0,336.
5. Hipotesis kelima, kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo adalah *terbukti*. Pengaruh langsung kepuasan kerja dengan kinerja adalah sebesar 0,337.
6. Hipotesis keenam, iklim organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja paramedis RSUD dr.

Abdoer Rahem Situbondo adalah *terbukti*. Pengaruh simultan ini dibuktikan dengan kelima hipotesis secara parsial sebelumnya terbukti semua.

7. Hipotesis ketujuh, iklim organisasi berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo adalah *terbukti*. Pengaruh dominan ini dibuktikan dengan nilai pengaruh total yang terbesar.

4.5 Pembahasan

Variabel mana yang berpengaruh signifikan dan variabel mana yang tidak berpengaruh dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Nilai Koefisien Jalur Analisis Path

Untuk mengetahui nilai pengaruh lemah atau kuat dalam analisis path, Sumarno berpendapat (dalam Murdijanto, 2004:79) pada tabel 5.12 berikut :

Tabel 4.12
Nilai Analisis Path

No	Nilai Analisis Path	Hubungan
1	0 - 0,164	Tidak ada hubungan
2	0,165 - 0,335	Lemah
3	0,335 ke atas	Kuat

Sumber : Murdijanto

Dalam penggunaan uji analisis jalur tentu dilakukan pengujian hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Penggunaannya dilakukan melalui penyaringan uji statistik yang berarti menggunakan koefisien arah beta berdasarkan data dalam bentuk skor baku karena dapat dibuktikan dan jika beta signifikan maka koefisien jalur akan signifikan pula. Gambar 4.1 menunjukkan bahwa dari lima hipotesis yang dikemukakan, semuanya memiliki pengaruh langsung dan signifikan, hal ini memberikan indikasi bahwa : 1) Iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo, dan 2) iklim organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo.

Hasil uji ini pada gambar 4.1 dan tabel 4.10 di atas menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Uji analisis jalur dari variabel iklim organisasi (X1) ke variabel kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,329. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja adalah kuat, karena nilainya diatas 0,335 dan t (CR) sebesar 2,337 serta probabilitasnya 0,019. Hasil perhitungan dengan model tersebut nilai t (CR) adalah lebih besar dari 2 dan nilai probabilitasnya atau $P \leq 0,05$ maka pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah signifikan. Hal ini diartikan kepuasan kerja terjadi, apabila iklim organisasi harmonis antara paramedis dengan komite medik di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo sehingga karyawan bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa.

Uji analisis jalur dari variabel budaya organisasi (X2) ke variabel kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,479. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah kuat, karena nilainya diatas 0,335 dan t (CR) sebesar 3,700 serta probabilitasnya 0,000. Hasil perhitungan dengan model tersebut nilainya t (CR) adalah lebih besar dari 2 dan nilai probabilitasnya atau $P \leq 0,05$ maka pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja adalah signifikan. Budaya yang kuat tergantung dari individu berperilaku dalam sebagian besar waktu mereka menyelesaikan aktivitas pekerjaan. Budaya yang kuat memungkinkan individu merasa lebih baik sehingga tercipta kepuasan kerja dan kinerja dengan memberi struktur dan control yang dibutuhkan.

Uji analisis jalur dari variabel iklim organisasi (X1) ke variabel kinerja (Y) menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,389. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja adalah kuat, karena nilainya diatas 0,335 dan t (CR) sebesar 3,387 serta probabilitasnya 0,001. Hasil perhitungan dengan model tersebut nilainya t (CR) adalah lebih besar dari 2 dan nilai probabilitasnya atau $P \leq 0,05$ maka pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja adalah signifikan. Iklim organisasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kesesuaian antara iklim organisasi dan budaya organisasi dengan anggotanya, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai paramedic. Keadaan ini dikarenakan adanya kesesuaian karakteristik antara individu dengan iklim organisasi dan nilai-nilai budaya organisasi.

Uji analisis jalur dari variabel budaya organisasi i (X2) ke variabel kinerja (Y) menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,336. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi i terhadap kinerja adalah kuat, karena nilainya diatas 0,335 dan t (CR) sebesar 2,544 serta probabilitasnya 0,011. Hasil perhitungan dengan model tersebut nilainya t (CR) adalah lebih besar dari 2 dan nilai probabilitasnya atau $P \leq 0,05$ maka pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja adalah signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa responden menganggap kinerja yang terjadi pada mereka dikarenakan manfaat yang mereka peroleh dari budaya organisasi, maksudnya apabila budaya organisasi paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo ditingkatkan maka akan berpengaruh pada kinerja mereka dalam menjalankan tugas.

Uji analisis jalur dari variabel kepuasan kerja (Z) ke variabel kinerja (Y) menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,337. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah kuat, karena nilainya diatas 0,335 dan t (CR) sebesar 2,722 serta probabilitasnya 0,006. Hasil perhitungan dengan model tersebut nilainya t (CR) adalah lebih besar dari 2 dan nilai probabilitasnya atau $P \leq 0,05$ maka pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja adalah signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa responden menganggap kinerja yang baik harus didukung oleh kepuasan kerja yang terjadi pada mereka dikarenakan oleh faktor individu meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan; faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan dan faktor utama dalam pekerjaan

meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Maksudnya apabila kepuasan kerja para paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo ditingkatkan maka akan berpengaruh pada kinerja mereka dalam menjalankan tugas.

Pada Tabel 5.11 menunjukkan hasil perhitungan dilihat dari pengaruh tidak langsung variabel iklim organisasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem situbondo menunjukkan bahwa iklim organisasi dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja adalah tidak ada pengaruh, karena nilai koefisien iklim organisasi sebesar 0,000 dan nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,000. Pengaruh variabel iklim organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dilihat dari hasil analisis pengaruh tidak langsung juga tidak berpengaruh karena nilai koefisien iklim organisasi sebesar 0,104; nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,105 dan nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,000, semua nilai koefisiennya adalah dibawah 0,164.

Pengaruh total antara variabel iklim organisasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang kuat, karena nilai koefisien iklim organisasi 0,329 dan motivasi 0,479 semua nilainya diatas 0,335. Pengaruh variabel iklim organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara total mempunyai pengaruh yang kuat, karena nilai masing-masing diatas 0,335 dengan nilai koefisien iklim organisasi 0,499; nilai koefisien budaya organisasi 0,492 dan nilai koefisien kepuasan kerja 0,337.

Kepuasan kerja karyawan sangat tergantung pada kesesuaian antara karakteristik individu dengan budaya organisasi. Sebaliknya, bahwa organisasi yang mempekerjakan individu yang nilai-nilainya tidak sesuai dengan nilai-nilai organisasi akan menimbulkan penurunan kinerja dan komitmen kerjanya rendah, serta tidak tercipta kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kesesuaian antara iklim organisasi dan budaya organisasi dengan anggotanya, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai paramedis RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo. Keadaan ini dikarenakan adanya kesesuaian karakteristik antara individu dengan iklim organisasi dan nilai-nilai budaya organisasi di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo yang terdiri dari profesionalisme, percaya pada rekan, keramahan dan integrasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja pegawai memberikan pengaruh yang dapat meningkatkan kinerja pegawai paramedis di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo. Keadaan ini dikarenakan adanya kesesuaian pekerjaan yang diterima, ketentraman kerja, rekan sekerja dan keakraban yang dialami oleh paramedis dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk memberikan pelayanan kepada pasien dan keluarganya. Pegawai paramedis yang dihadapkan pada keadaan yang sesuai dengan keinginannya akan dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja akan menciptakan kinerja yang lebih baik dan merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kesesuaian budaya organisasi dengan anggotanya ternyata memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja pegawai paramedis di RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo. Keadaan ini disebabkan oleh setiap pegawai paramedis yang mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan budaya rumah sakit. Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang meliputi profesionalisme, percaya pada rekan, keteraturan dan integrasi, sehingga kesesuaian ini dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik, dalam mewujudkan kualitas, kuantitas, ketepatan dan kemandirian kinerjanya.