

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang

(The Influence Of Culture Organization And Motivation Of The Performance Of An Employee (Nurse) At Wijaya Kusuma 's Hospital In District Of Lumajang)

Lutfi Agus A, Budi Nurhardjo, Muhammad Syaharudin
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail : Lutfiagus15.laa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang”. Penelitian ini adalah bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (perawat) pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan (perawat) pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. Variabel digunakan yaitu sebanyak 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (perawat) pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan, Pengaruh

Abstract

Research is called, " The Influence Of Culture Organization And Motivation Of The Performance Of An Employee (Nurse) To A Hospital Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang". This study was aiming to examine and analyze the influence of culture organization and motivation of the performance of an employee (nurse) at Wijaya Kusuma 's Hospital in district of Lumajang. The population of the research is employees (nurses) in hospitals wijaya kusuma kabupaten lumajang. Variables was used as many as 2 variable is free and variable bound 1. A the analysis used analytics linear regression multiple. The result showed that cultures organization significant a partial on performance employees, motivation significant a partial on performance employees, culture organization and motivation significant simultaneously on performance employees (nurses) in hospitals wijaya kusuma kabupaten lumajang.

Keywords: culture organization, motivation , performance employees, influence

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Meskipun kemajuan teknologi mencapai puncak tertinggi, perkembangan informasi yang semakin meluas dan tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni, maka sebuah organisasi akan sulit mencapainya. Berdasarkan hal tersebut, pada sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya.

Tingkat kompetensi dari sumber daya manusia itu sendiri dapat ditunjukkan oleh kinerja sumber daya manusia. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya

tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kinerja dapat dijadikan tolak ukur seberapa berhasil suatu organisasi. Mengingat betapa pentingnya arti kinerja dari suatu organisasi terhadap keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut tidak luput dari beberapa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi. Beberapa faktor – faktor tersebut diantaranya adalah budaya organisasi dan motivasi kerja sumber daya manusia.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama-sama serta mengikat suatu komunitas tertentu. Secara spesifik, budaya dalam organisasi akan ditentukan dalam kondisi *team work*, *leader*, dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Budaya organisasi menjadi penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota

organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi lebih kuat dan tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi disini mempersoalkan tentang cara mendorong gairah kerja bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada umumnya ada dua hal penting yang mampu memberikan motivasi atau dorongan terhadap para pekerja, yakni masalah *compensation* (kompensasi) dan *expectancy* (harapan). Kompensasi berkaitan erat dengan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawan yang telah memberikan kontribusi bagi perusahaan dan selalu dijadikan ukuran puas atau tidaknya seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Mengenai *expectancy* setiap orang akan memiliki harapan yang berbeda dalam setiap kegiatan yang dilakukannya. Oleh karena itu tanpa nilai harapan yang dimiliki, seseorang tidak akan melakukan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhannya. Selain faktor harapan, faktor-faktor lain yang mampu memberikan motivasi bagi karyawan adalah partisipasi, komunikasi, mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang dan pemberian perhatian yang dilakukan oleh atasan/pimpinan.

Menurut Nurlatifaah (2010,67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang karyawan tentunya akan dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku individu. Perilaku individu yang berada dalam suatu organisasi akan sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini diakibatkan oleh adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Perilaku akan timbul akibat adanya pengaruh atau rangsangan dari lingkungan (baik internal maupun eksternal), selain itu individu akan berperilaku karena adanya dorongan oleh serangkaian kebutuhan.

Perilaku-perilaku tertentu yang timbul dari para anggota organisasi pada akhirnya akan menjadi suatu kebiasaan atau budaya dalam organisasi yang bersangkutan. Hal tersebut seiring dengan motivasi, setiap anggota dalam suatu organisasi tentunya memiliki motif yang berbeda-beda dalam melakukan setiap pekerjaan. Berbagai macam motivasi yang berbeda itulah yang nantinya akan menghasilkan *output* (prestasi kerja yang dicapai) yang berbeda pula. Hasil-hasil dari pekerjaan yang dilakukan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang merupakan salah Satu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) di Kabupaten Lumajang. Badan usaha ini bergerak dalam bidang jasa, khususnya dalam bidang jasa kesehatan. Sebagai suatu

organisasi yang berbentuk badan usaha milik swasta tentu didalamnya terdapat kebijakan – kebijakan yang berbeda seperti badan usaha yang dimiliki oleh negara (Pemerintah). Seperti halnya budaya organisasi dan motivasi karyawan tentunya tidak akan sama seperti pada Rumah Sakit Umum. Perbedaan tersebut pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sesuai dengan pemaparan diatas, maka judul skripsi ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang”.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2006:12), rancangan penelitian adalah suatu rencana usulan untuk memecahkan masalah, sehingga nantinya dapat diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), dimana bertujuan untuk menjelaskan hubungan-hubungan antara satu variabel terhadap variabel lainnya.

Populasi dan Sampel

Menurut Santoso (2001:79), populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal dan yang membentuk masalah pokok suatu riset khusus. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja perawat pada RS Wijaya Kusuma - Kabupaten Lumajang yaitu sebanyak 48 orang. Menurut Santoso (2001:80), sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci. Sampling yang digunakan didalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *non probability sampling*, dimana populasi tidak mempunyai kesempatan untuk dijadikan sample lagi. Metode pengambilan sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu dimana pengambilan elemen-elemen yang dimasukkan didalam sampel dilakukan dengan sengaja, dengan catatan bahwa sampel tersebut representative atau mewakili populasi, (Arikunto, 2006:84). Metode *purposive sampling* diambil dan dilakukan dalam penelitian ini karena beberapa pertimbangan seperti keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh.

Syarat-syarat yang harus dipenuhi responden didalam penelitian ini, yang menggunakan metode *purposive sampling* adalah :

- Responden adalah tenaga kerja (perawat) pada RS Wijaya Kusuma - Kabupaten Lumajang.
- Responden telah berkerja minimal 1 tahun pada RS Wijaya Kusuma.

Ukuran sampel yang terlalu besar atau terlalu kecil tidak akan membantu proyek penelitian. Jadi dari ukuran sampel minimal 30 responden yang harus diambil.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber datanya adalah data primer dan data sekunder. Data primer didalam

penelitian ini yaitu jawaban responden melalui item-item kuesioner serta data-data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan (perawat) pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. Kemudian data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain berupa penelitian sebelumnya, literatur terkait penelitian, internet, dan media lainnya. Bukti – bukti tulisan (dokumentasi), jurnal – jurnal, laporan - laporan yang ada di instansi yang terkait dengan penelitian.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Riduwan, 2007:174).

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain : tidak ada multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Langkah selanjutnya peneliti akan menganalisis Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing faktor bebas terhadap faktor terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah uji t atau uji parsial dan uji F atau biasa disebut uji simultan. Uji t digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri – sendiri, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara smultan atau bersama – sama.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas item-item yang ada pada kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *pearson correlation* dan *crobach's alpha* dalam penelitian memiliki nilai valid dan reliabel. Nilai uji validitas dan reliabilitas akan ditunjukkan oleh tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Item | <i>Pearson Correlation</i> | <i>Crobach's Alpha</i> |
|---------------------|----------------------------|------------------------|
| Budaya Organisasi 1 | 0.609 | 0,679 |

| | | |
|---------------------|-------|-------|
| Budaya Organisasi 1 | 0,560 | |
| Budaya Organisasi 1 | 0,693 | |
| Budaya Organisasi 1 | 0,338 | |
| Motivasi 1 | 0,441 | 0,674 |
| Motivasi 2 | 0,555 | |
| Motivasi 3 | 0,646 | |
| Motivasi 4 | 0,523 | 0.654 |
| Kinerja 1 | 0,422 | |
| Kinerja 2 | 0,390 | |
| Kinerja 3 | 0,463 | |
| Kinerja 4 | 0,416 | |

Sumber : Data Diolah 2015

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 1 diatas, dapat diiperoleh bahwa setiap item dalam kuesioner memiliki nilai yang valid dan reliabel.

Berdasarkan hasil olah data SPSS, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :
 $Y = 4,562 + 0,330X_1 + 0,382X_2$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai 4,562 merupakan konstanta yang memiliki nilai positif.
- b. Nilai 0,330 pada variabel Budaya Organisasi (X_1) bernilai positif. Jadi dapat dikatakan variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja (Y).

Nilai 0,382 pada variabel Motivasi (X_2) bernilai positif. Jadi dapat dikatakan variabel Motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja (Y). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan alat Analisis regresi linier berganda, dan dengan beberapa langkah yang dilalui dalam Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh hasil bahwa dari 2 variabel bebas yang ada yaitu variabel Budaya Organisasi dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif secara simultan terhadap variabel Kinerja karyawan. variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Variabel Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Data tentang hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis

| Variabel | t hitung | t tabel | F hitung | F tabel |
|---|----------|---------|----------|---------|
| Parsial | | | | |
| Budaya Organisasi (X1) | 2.916 | 1.70329 | - | - |
| Motivasi (X2) | 3.199 | 1.70329 | - | - |
| Simultan | | | | |
| Budaya Organisasi (X1) Terhadap Motivasi (X2) | - | - | 19.445 | 3.35 |

Sumber : Data Diolah, 2015

Berdasarkan data hasil uji t diperoleh keputusan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai t-statistic > t-tabel = 1.70329 dengan nilai probabilitas < nilai $\alpha = 0,05$.

Kemudian berdasarkan data yang tersaji diatas, diperoleh bahwa F hitung > F tabel. Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama (Simultan). Hal ini mengindikasikan bahwa antara variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan (perawat) pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Budaya organisasi di dalam Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang umumnya sama dengan rumah sakit lainnya yaitu budaya melayani. Sebagai Rumah Sakit yang layaknya memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pasien dirasa telah tertanam dalam diri karyawan sehingga memacu keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengaruh budaya organisasi ditunjukkan oleh tingkat kesiapsiagaan perawat ketika

menangani pasien gawat darurat. Hal ini mengingat sikap kesadaran dan kesiapsiagaan ini merupakan tanggung jawab utama seorang perawat. Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat ditentukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang Motivasi pada umumnya dibagi dua macam, yaitu motivasi financial dan motivasi non financial. Motivasi financial dapat dilihat dari gaji, insentif, tunjangan dan lain sebagainya, sedangkan motivasi non finansial dapat ditunjukkan dengan pemberian pujian, penghargaan, dan loyalitas.

Karyawan khususnya perawat di Rumah Sakit Wijaya Kusuma dirasa telah cukup termotivasi, sehingga kinerja karyawan khususnya perawat di Rumah Sakit Wijaya Kusuma dinilai cukup tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dari sikap kesiapsiagaan perawat dan penanganan medis yang baik dari perawat, sehingga pasien tidak terlalu lama terlantar. Peningkatan kinerja karyawan ini didasari oleh pemberian motivasi finansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya sebagai upah selama bekerja. Pemberian upah ini dirasa telah cukup dirasakan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan sangat tinggi. Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat diperoleh hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang.

Kesimpulan dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan terutama perawat. Hal ini dapat ditunjukkan dari konsep budaya dasar organisasi Rumah Sakit yaitu pelayanan dirasa sudah cukup terpenuhi dengan penanganan yang tanggap oleh perawat Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan terutama perawat. Hal ini dapat ditunjukkan dengan tingginya kinerja karyawan (perawat) di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang yang disebabkan oleh pemberian motivasi financial. Pihak Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang mengharapkan dengan pemberian motivasi financial tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah ; 1) Kebanyakan perawat yang menjadi responden sibuk akan tanggung jawabnya, sehingga untuk mengisi kuesioner yang telah dibagikan kurang diperhatikan; 2) Kurangnya pemahaman responden tentang pertanyaan yang ada di kuesioner, sehingga peneliti harus menjelaskan secara detil setiap item yang ada di kuesioner.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang yang telah memberikan kesempatan didalam melakukan penelitian dan menjadi responden didalam penelitian, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2006. **Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktek**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurlatifah. 2010. **Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Gajah Mada Yogyakarta**. Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. 2001. **Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik**. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo Gramedia.
- Riduwan. (2007). **Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan Sosial-Ekonomi dan Bisnis**. Bandung: CV Alfabet