

## ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM SANTO ANTONIUS PONTIANAK

**Roswita Raheliana Tri Yanti Putri**

Email: roswitaraheliana@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini sebanyak 718 orang karyawan di Rumah sakit Umum Santo Antonius Pontianak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 88 responden pada Rumah askit Umum Santo Antonius Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *sampling purposive*. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software* spss 22. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**KATA KUNCI:** Pelatihan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan

### PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Melalui adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga dapat semakin mengefisiensikan dan mengefektifkan karyawan.

Pelatihan juga harus mampu membantu para pekerja baru untuk mengetahui dan memahami berbagai aspek teknis pekerjaan atau jabatannya agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif efisien, penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja dan lebih produktif. Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan (Suparyadi 2015:185). Hal ini dapat

diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja agar lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan, karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan dibidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk pekerjaannya, serta karyawan yang dilatih sesuai dengan bidang pekerjaannya akan meningkat karena bisa menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya. (Verianto, 2019).

Budaya organisasi merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya menurut (Wibowo 2010:16). Adapun penerapan budaya tersebut, didalam organisasi menjadi budaya organisasi. Diantaranya dengan cara sangat beragam, karena masing-masing memberikan tekanan pada sudut pandang masing-masing.

Penelitian Suparyadi (2015:437) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan, suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Pada RSUD Santo Antonius Pontianak Pelayanan kesehatan yang baik, bermutu, dan profesional, dapat memberi kepuasan kepada pasien dan keluarga, yang merupakan tujuan utama pelayanan rumah sakit pelayanan kesehatan di rumah sakit juga dipengaruhi oleh besar kecilnya jumlah tempat tidur dan peralatan yang dimiliki rumah sakit. Semakin besar jumlah tempat tidur, peralatan medis dan penunjang, serta tenaga yang dimiliki rumah sakit akan berpengaruh terhadap semakin kompleksnya pengelolaan manajemen rumah sakit.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saprudin (2018) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Trias Mitra Jaya Manunggal” Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Trias Mitra Jaya Manunggal. Selain itu hasil penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Tumbelaka, Alhabsji, Nimran (2016) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Intention To Leave* Pada PT. Bitung Mina Utama”. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Bitung Mina Utama.

Berdasarkan uraian diatas, apakah Pelatihan dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak. Terkait dengan itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sejauh mana pelatihan dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di rumah sakit dengan judul variabel yaitu: “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Umum Santo Antonius Pontianak”.

## KAJIAN TEORITIS

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan Kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Mashar (2013: 213) Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mashar (2008: 210) Pelatihan merupakan aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mashar (2011:69), diantaranya:

1. *Jenis Pelatihan*, Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang dianggarkan dalam waktu yang tersedia.
2. *Materi Pelatihan*, Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.
3. *Waktu pelatihan*, Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

Analisis kebutuhan pelatihan menurut Mashar (2013: 219) pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan dilakukan dengan benar. Pada dasarnya

kebutuhan adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja. Kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Menurut Mashar (2012: 30) kesenjangan ini merupakan suatu perbedaan antar perilaku aktual karyawan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sehingga untuk mengatasi adanya kesenjangan kompetensi individu tersebut, maka perusahaan melaksanakan program pelatihan.

Menurut Harap dan Amanah (2018: 91-92) Budaya Organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi (sub organisasi) yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.

Menurut Wibowo (2011: 16) Budaya Organisasi merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat.

Menurut Robbins (2017: 355) Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Brahmasari (2004: 108-118) Budaya organisasi ini secara operasional diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari karakteristik budaya organisasi yaitu:

1. *Nilai-nilai organisasi*, Merupakan tuntunan atau pedoman yang mendasari bagaimana seseorang atau sebuah organisasi berfikir, mengambil keputusan, bersikap dan bertindak.
2. *Sistem imbalan*, Merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang dibrikan kepada perusahaan.

3. *Toleransi*, Merupakan dalam istilah berarti menghargai, membolehkan, membiarkan pendirian pendapat, pandangan, kepercayaan, kebiasaan, kelakuan dan sebagainya yang lain atau yang bertentangan dengan pendiriannya sendiri.
4. *Orientasi*, Merupakan awal atau pengenalan dari sebuah cerita atau peristiwa sejarah. Biasanya berisi pengenalan tentang tokoh-tokoh dalam cerita yang akan diceritakan.

Menurut Sutrisno (2013: 74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Umar (2010: 37) Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Tannady (2017: 174) Kepuasan kerja merupakan respon aktif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan aspek tunggal.

Menurut Handoko (2014: 193) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Wibowo (2017: 416) Kepuasan Kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi.

Menurut Suparyadi (2015: 437) Kepuasan Kerja merupakan, situasi sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya.

Adapun indikator-indikator yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Keadilan*, Adanya perilaku yang adil, karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dengan demikian karyawan akan merasa senang dan puas.
2. *Kemanfaatan*, Karyawan yang puas dapat memberi manfaat yang sesuai dengan harapan perusahaan.
3. *Mematuhi Peraturan dari Pemerintah*, Adanya peraturan perundang-undangan guna melindungi karyawan termasuk melindungi hak-hak karyawan, seperti menetapkan upah minimum untuk memenuhi kebutuhan hidup layak secara minimum bagi para karyawan.

## **HIPOTESIS**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta model penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Pelatihan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja perusahaan.

H<sub>2</sub>: Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Umum Santo Antonius Pontianak yang berjumlah 718 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik *sampling* purposive yaitu 88 orang responden dari total keseluruhan 718 orang karyawan yang diambil berdasarkan Status sudah Menikah dan mengikuti pelatihan Analisis data yang dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk menjelaskan analisis setiap jawaban responden diberikan bobot dengan skala likert dan dengan menggunakan perhitungan program *statistical package for the social sciences*.

## PEMBAHASAN

## 1. Uji Validitas

**TABEL 1**  
**RUMAH SAKIT UMUM SANTO ANTONIUS DI PONTIANAK**  
**UJI VALIDITAS**

	Item	Pearson Correlation (rhitung)	rtabel	Validitas
Pelatihan	X1.1	0.485	0,2096	Valid
	X1.2	0.760	0,2096	Valid
	X1.3	0.753	0,2096	Valid
	X1.4	0.788	0,2096	Valid
	X1.5	0.660	0,2096	Valid
	X1.6	0.730	0,2096	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0.473	0,2096	Valid
	X2.2	0.578	0,2096	Valid
	X2.3	0.358	0,2096	Valid
	X2.4	0.470	0,2096	Valid
	X2.5	0.468	0,2096	Valid
	X2.6	0.244	0,2096	Valid
	X2.7	0.706	0,2096	Valid
	X2.8	0.531	0,2096	Valid
Kepuasan Kerja karyawan	X3.1	0.546	0,2096	Valid
	X3.2	0.646	0,2096	Valid
	X3.3	0.645	0,2096	Valid
	X3.4	0.739	0,2096	Valid
	X3.5	0.696	0,2096	Valid
	X3.6	0.569	0,2096	Valid

*Sumber: Data olahan 2019*

Berdasarkan dari Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  berarti dapat dinyatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel kepuasan kerja karyawan tersebut valid, sehingga variable kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut.

## 2. Uji Reabilitas

**TABEL 2**  
**RUMAH SAKIT UMUM SANTO ANTONIUS DI PONTIANAK**  
**UJI RELIABILITAS**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
1	Pelatihan	0,775	0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,670	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Karyawan	0,756	0,60	Reliabel

*Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019*

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel pelatihan adalah 0,775, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel budaya organisasi adalah 0,670, dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepuasan kerja karyawan 0,756. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan, budaya organisasi dan kepuasan karyawan yang digunakan reliabel.

**TABEL 3**  
**RUMAH SAKIT UMUM SANTO ANTONIUS DI PONTIANAK**  
**UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,454	3,312		2,855	,005
	Pelatihan	,277	,093	,291	2,987	,004
	Budaya_Organisasi	,260	,079	,322	3,310	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja  
Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat di peroleh persamaan model regresi pada Rumah Sakit Umum Santo Antonius Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,291 X_1 + 0,322 X_2$$

- Koefisien regresi variabel komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0,291 yang artinya variabel pelatihan berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian peningkatan pelatihan akan diikuti peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,322 yang artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian peningkatan budaya organisasi akan diikuti peningkatan kepuasan kerja karyawan.

**TABEL 4**  
**RUMAH SAKIT UMUM SANTO ANTONIUS DI PONTIANAK**  
**UJI F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93,968	2	46,984	12,138	,000 <sup>b</sup>
	Residual	329,021	85	3,871		
	Total	422,989	87			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja  
b. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, Pelatihan  
Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 4, Hal ini berarti bahwa kedua variabel independen bersimultan terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis dapat diterima. Disamping itu nilai tersebut juga menunjukkan model regresi penelitian ini sudah layak untuk menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen.

**TABEL 5**  
**RUMAH SAKIT UMUM SANTO ANTONIUS DI PONTIANAK**  
**UJI t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,454	3,312		2,855	,005
	Pelatihan	,277	,093	,291	2,987	,004
	Budaya_Organisasi	,260	,079	,322	3,310	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja  
Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Nilai signifikan untuk variabel budaya organisasi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara bebas maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak. Karena jika karyawan menerima pelatihan yang baik maka akan menghasilkan kepuasan yang baik juga dari pekerja itu sendiri.

Penulis memberikan saran kepada karyawan agar tetap mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dan tetap terus mempertahankan budaya organisasi yang sudah ada dengan sebaik mungkin sehingga terciptanya kepuasan dalam suatu perusahaan.

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi untuk peneliti-peneliti selanjutnya di masa yang akan datang dalam mengembangkan variabel pelatihan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan ataupun objek penelitian yang lain dengan ruang lingkup penelitian yang lebih luas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Handi. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Manusia*. Yogyakarta:BPFE-YOGYAKARTA,
- Harahap, Ansari, Dedy dan Dita Amanah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung: ALVABETA,
- Mashar, Widyawaty. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat kabupaten Rokan Hulu”.( Oktober 2015), hal .3- 4.
- Mondy, Wayne.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Erlangga,
- Saprudin.2018.“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *Journal of Information System Applied Management Accounting and Research*, Vol.2,no1 Februari,pp.18.
- Suparyadi.2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta:Andi.
- Tannady, Hendy.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:expert,
- Tumbelaka, Steven Set Xaverius dan Alhabsji Teher dan Nimran Umar.2016. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, komitmen Organisasional Dan *Intention To Leave*” *Jurnal Bisnis dan Manajeme*, Vol.3, no.1 Januari .pp 96
- Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin, Tbk. Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 128-146.
- Wibowo. 2017.*Manajemen Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada,