

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT UMUM SANTO ANTONIUS DI PONTIANAK**

Yulita Ela

Email: yulitaela98@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak seratus lima orang (105) dari populasi karyawan non-medis pada rumah sakit umum santo antonius di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan tambahan menggunakan teknik *slovin* untuk sampel minimal dari total populasi karyawan non-medis pada rumah sakit umum santo antonius di pontianak. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil penelitaian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi dan budaya organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata Kunci: komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Luthans (dalam Edison, Anwar dan Komariyah 2020: 221). Mendefinisikan bahwa “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan”.

Selain komitmen organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Seperti yang dikemukakan Wibowo (2011: 363) yaitu: “suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi”.

Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi di kalangan

pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kasmir (2018: 182), “hasil kerja dan perilaku kerja yang sudah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik”.

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Jika kinerja karyawan meningkat, maka akan berimbas kepada hasil kerja yang baik. Jika hasil kerja baik, maka dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak.

KAJIAN PUSTAKA

1. Komitmen Organisasi

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2020: 221) “komitmen diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai/karyawan yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen meningkatkan kompetisi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli pada organisasinya. Tanpa komitmen, pegawai/karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi”.

Dapat dipahami bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologi individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Menurut Mayer dan Allen (dalam Edison, Anwar dan Komariyah 2020: 222) menyatakan bahwa ada tiga indikator komitmen organisasi adalah:

- a. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah keterkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen aktif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan, mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Karyawan yang berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

c. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

Luthans (dalam Edison, Anwar dan Komariyah 2020: 221). Mendefinisikan bahwa “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan”.

2. Budaya Organisasi

Dapat dipahami bahwa terdapat proses kompleks dalam interaksi anggota organisasi yang membentuk budaya organisasi. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2020: 117) “mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses meleburnya gaya budaya dan atau perilaku individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu atau tujuan tertentu”. Salah satu tujuan sosialisasi adalah memperkenalkan nilai-nilai budaya organisasi secara total sehingga diharapkan anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi. Program sosialisasi diharapkan mampu memberikan gambaran secara tepat kepada anggota tentang budaya organisasi tempatnya bekerja.

Berikut adalah beberapa indikator yang dapat mempengaruhi budaya organisasi menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2002: 93):

- a. Simbol yaitu kata-kata, gerakan, gambar, atau benda yang membawa makna tertentu yang hanya dikenali oleh mereka yang berbagai budaya.
- b. Pahlawan adalah orang-orang, hidup atau mati, nyata atau imajiner, yang memiliki karakteristik yang sangat dihargai dalam suatu budaya, dan yang dengan demikian berfungsi sebagai model perilaku.
- c. Ritual adalah kegiatan kolektif secara teknis berlebihan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi yang dalam budaya dianggap penting secara sosial, karena itu mereka dilakukan untuk kepentingan mereka sendiri.

- d. Nilai-nilai adalah hal-hal pertama yang dipelajari anak-anak bukan secara sadar, tetapi secara implisit.

Sobirin (2019: 250-251), berpendapat bahwa organisasi yang memiliki kinerja yang baik pasti didukung dengan budaya organisasi yang baik. Budaya menjalankan fungsinya dalam organisasi sebagai pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya dan menjadi sebuah identitas suatu perusahaan yang akan menjadi gambaran tentang keseluruhan kondisi internal dan eksternal baik itu organisasi ataupun orang-orang yang didalamnya.

3. Kinerja Karyawan

Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang yang bekerja harus paham dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan serta kemampuan tenaga kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu dan dilakukan secara berkala.

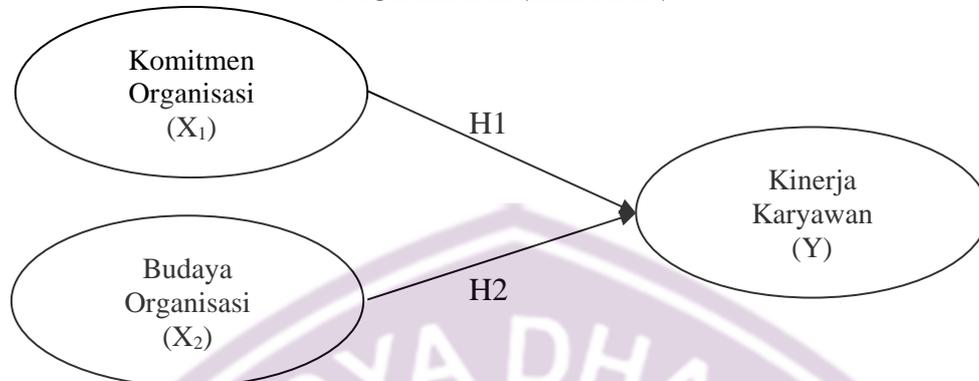
Ada beberapa indikator pembentuk kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017: 75):

- a. Kualitas, berkaitan dengan kerapihan dan ketelitian dari hasil kerja yang diperoleh.
- b. Kuantitas, kecepatan dan kemampuan dalam bekerja mempengaruhi kuantitas kerja.
- c. Dapat diandalkan, seorang yang dapat diandalkan berarti mampu, akan dan pasti menyelesaikan tugas yang mereka terima.
- d. Sikap, dalam hal ini bahwa perilaku menentukan seseorang dapat bekerja dengan baik atau tidak.

Maka dari itu, melihat dan mengetahui hasil kerja yang baik serta berkualitas dari kinerja karyawannya adalah salah satu tujuan utama dari seorang manajer perusahaan. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016: 188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan di antaranya ditandai dengan seseorang telah memiliki prestasi yang

dihasilkan sesuai dengan posisinya dalam bekerja. Jadi, dengan kinerja yang baik, perusahaan sudah masuk ke dalam keberhasilan dalam mencapai tujuannya.

GAMBAR 1
MODEL PENELITIAN



Sumber: Data Olahan, 2022

Dari model di atas dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) yang berjudul pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi public (studi empiris pada SKPD pemerintah kabupaten karawaci) dengan hasil yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pemerintah kabupaten kerinci. Dimana semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja organisasi publik. Penelitian ini juga didukung oleh Meutia dan Husada (2019) yang berjudul Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap karyawan koperasi pegawai perum bulog dengan hasil yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi pegawai perum bulog.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Teknik sampling yang penulis gunakan adalah *purposive sampling* dengan tambahan menggunakan teknik *slovin* yang mana sampel berjumlah 105 orang yang diambil dari jumlah sampel minimal dari total populasi karyawan sebanyak 144 orang. Metode analisis

yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22).

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak. Oleh karena itu, penulis perlu mengetahui dan menganalisis tanggapan responden terhadap masing-masing indikator untuk variabel yang diukur dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan	Hasil
Uji Validitas X1: Komitmen Organisasi X1.1: 0,704 ; X1.2: 0,786 ; X1.3: 0,751 ; X1.4: 0,835 ; X1.5: 0,843 ; X1.6: 0,656. Konklusi : uji validitas pada variable komitmen organisasi dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana tiap butir pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0,05. Maka penelitian layak untuk dilanjutkan	Valid
X2: Budaya Organisasi X2.1: 0,762 ; X2.2: 0,785 ; X2.3: 0,761 ; X2.4: 0,809 ; X2.5: 0,824 ; X2.6: 0,884 ; X2.7: 0,835 ; X2.8: 0,883 Konklusi : uji validitas pada variable budaya organisasi dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana tiap butir pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0,05. Maka penelitian layak untuk dilanjutkan	Valid
Y: Kinerja Karyawan Y1.1: 0,862 ; Y1.2: 0,864 ; Y1.3: 0,850 ; Y1.4: 0,855 ; Y1.5: 0,815 ; Y1.6: 0,798 ; Y1.7: 0,712 ; Y1.8: 0,650 Konklusi : uji validitas pada variable Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana tiap butir pertanyaan memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0,05. Maka penelitian layak untuk dilanjutkan	Valid
Uji Reliabilitas X1: Komitmen Organisasi = 0,854 X2: Budaya Organisasi = 0,929 Y: Kinerja Karyawan = 0,921	Reliable
Uji Normalitas <i>One Sample Komogorov-Smirnov</i> Monte Carlo Sig. (2-tailed) : 0,101 Konklusi: uji normalitas dengan menggunakan <i>one sample kolmogorov-smirnov</i> menghasilkan nilai signifikansi $> 0,05$ yang artinya nilai residual berdistribusi normal.	Normal
Uji Linearitas X1: Budaya Organisasi = 0,122 X2: Lingkungan Kerja = 0,133	

Keterangan	Hasil
Konklusi: dapat diketahui bahwa nilai signifikansi <i>deviation from linearity</i> pada variabel bebas $> 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan kinerja variabel terikat.	Terdapat hubungan yang linear
Uji Multikolinearitas Nilai Tolerance = $X_1= 0,618$; $X_2= 0,618$ Nilai VIF = $X_1= 1,617$; $X_2= 1,617$ Konklusi: nilai tolerance yang dihasilkan lebih $> 0,1$ dan nilai VIF yang dihasilkan $<$ dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas $X_1= 0,232$; $X_2= 0,058$ Konklusi: tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikan kedua variabel $> 0,05$.	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji Koefisien Determinasi <i>R square</i> = 0,781 Konklusi: variabel komitmen organisasi dan lingkungan kinerja karyawan sebesar 78,1 persen, sedangkan 21,9 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	0,78,1
Analisis Regresi Linear Berganda $Y= 0,398 X_1 + 0,580 X_2$ Konklusi: Koefisien regresi variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 0,398 dan variabel budaya organisasi sebesar 0,580 yang berarti dari model regresi tersebut variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat.	$X_1 = 0,398$ $X_2 = 0,580$
Uji t Sig: $X_1= 0,000$; $X_2=0,000$ Konklusi: nilai signifikan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja $< 0,05$. Dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	$X_1 = 0,000$ $X_2 = 0,000$
Uji F Sig= 0,000 Konklusi: nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti $<$ dari 0,05. Maka dapat diketahui bahwa model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.	0,000

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak mengenai pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai lebih kecil dari t tabel. Selain komitmen organisasi, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan

secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak, hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai lebih kecil dari t tabel. Selain pengaruh yang dilihat secara parsial, komitmen organisasi dan budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak, hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan nilai lebih kecil dari F tabel.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan bahwa komitmen organisasi Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak harus lebih ditingkatkan terutama pada dimensi komitmen normatif pada perusahaan. karena berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menemukan bahwa rata-rata jawaban responden pada dimensi normatif perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan dimensi yang lainnya. Selain itu, budaya organisasi yang dimiliki oleh Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak sebaiknya di tinjau ulang untuk melihat apakah terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki, karena berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menemukan bahwa rata-rata jawaban responden pada dimensi nilai-nilai lebih rendah dibandingkan dengan dimensi yang lainnya.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, karena itu dianjurkan untuk peneliti selanjutnya untuk bisa menyempurnakan dengan menambah faktor lain yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan budaya organisasi dikarenakan hanya sebanyak 21,9 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi yang ditemukan penulis dalam meneliti Rumah Sakit Umum Santo Antonius di Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

Edison, Anwar dan Komariyah, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

_____, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael R. Matteson, 2002. *Organizational Behavior and Management*. Americas, New York: The McGraw-Hill Companies.

Kasmir, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.

Kurniawan, 2013. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (studi empiris pada SKPD pemerintah kabupaten karawaci)”. *Jurnal Auntansi*, Vol.1, no.3 pp. 873-882.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandung, Alfabeta.

Meutia, Indrianna, Kardinah dan Husada, Cahyadi, 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Karyawan”. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol.4, No 1 pp. 119-126.

Sobirin, Achmad, 2019. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Wibowo, 2011. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.

