

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI  
RSUP HAJI ADAM MALIK MEDAN**

**LAMMINAR HUTABARAT**  
**DOSEN UNIVERSITAS DARMA AGUNG**

**ABSTRACT**

Optimal employee performance is the most important requirement in achieving the company's Goal. The company's achievement is derived from the company's efforts to manage its human resources in order to improve its work. The company's human resource management is reflected in the employee's performance and results from achieving the company's objectives. The effective and efficient implementation of employee performance systems will greatly influence the achievement of employee performance impacting the achievement of the company's performance. One company that needs employees with a high level of performance is a company that is engaged in the health of the hospital. This research aims to know and analyse the influence of work culture and commitment to the performance of employees in RSUP H. Adam Malik Medan. Respondents in this study were nurses in RSUP H. Adam Malik Medan Marelan amounted to 89 people. The data collection techniques in this study use interviews, questionnaires, observations, literature studies, and documentation studies. The data analysis method used is multiple linear regression, to know the relationship between the variables freely to the bound variables.

Based on multiple linear regression test results, indicating that the working culture with a value of 0681 units is the variable having the most dominant relationship to the employee performance variable, while the commitment has a smaller value with the value of 0326 units. Based on partial and simultaneous hypothesis testing, it shows that work culture and commitment have a positive and significant influence on employee performance. The results of the coefficient of determination test using R-Square obtained the result that the contribution of working culture and commitment in influencing employee performance is 62.5%.

**Keywords : Work Culture, Commitment, Employee Performance**

**PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi dan informasi menyebabkan perubahan yang besar dalam pengembangan teori dan praktik tentang sumberdaya manusia. Peranan SDM telah berkembang seiring dengan kemajuan zaman, karyawan di suatu perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus terus dikelola dan dikembangkan. Pada era globalisasi perusahaan telah menanamkan konsep manusia sebagai aset perusahaan karena peran SDM sebagai ujung tombak dalam menggerakkan roda organisasi, dengan sebagai ujung tombak seluruh kegiatan perusahaan. Hal ini tidak dapat diabaikan, untuk itu karyawan perlu diperlakukan sebagai aset sehingga pengembangan sumber daya manusia mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan secara berkesinambungan, serta memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu untuk berkembang dan mengembangkan kebijakan serta program yang tepat untuk meningkatkan kualitas aset manusia. Di era globalisasi yang semakin berkembang, terdapat beberapa organisasi yang saling bersaing untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Dalam hal ini organisasi yang mampu bertahan dalam persaingan usahanya adalah suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang baik. Sumberdaya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya. Sebuah organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas

organisasi itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sehubungan dengan hal tersebut, maka diperlukan adanya SDM yang handal dan dapat menghadapi tantangan, menciptakan serta mengisi peluang kerja, karena diindikasikan salah satu penyebab terjadinya krisis ekonomi adalah rendahnya kualitas SDM.

Kinerja karyawan yang optimal merupakan syarat terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola SDM yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan. Penerapan sistem kinerja karyawan yang efektif dan efisien akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan yang berdampak terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Salah satu perusahaan yang membutuhkan karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang kesehatan khususnya Rumah Sakit. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu di suatu perusahaan atau organisasi publik khususnya pekerjaan perawat di RSUP H. Adam Malik Medan. SDM merupakan kunci untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Adapun budaya kerja yang merupakan nilai-nilai dasar yang terdapat pada lingkungan di perusahaan melalui proses menjadi nilai penting dari SDM karena dapat berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja. Budaya kerja yang kuat dan positif akan membantu meningkatkan kinerja karena memberi struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus berpedoman pada birokrasi formal yang terkadang kaku dan dapat menghambat motivasi dan inovasi. Terdapat beberapa faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi publik jika ingin meningkatkan kinerja karyawan yaitu budaya kerja, peraturan perusahaan dan kebijakan manajerial dan lain sebagainya.

Selain budaya kerja, komitmen karyawan juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana komitmen karyawan merupakan aspek penting sebagai akibat dari mana mereka tampil lebih baik. Ada bukti-bukti untuk mengkonfirmasi dampak komitmen sebagai variabel hasil suatu organisasi. Kurangnya komitmen dari personil bisa berbahaya bagi organisasi, menghasilkan kinerja yang lebih miskin dan biaya yang lebih tinggi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi umumnya mempunyai catatan kehadiran dan kinerja yang baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, mempunyai turnover rate lebih rendah serta memiliki produktivitas, kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian hal ini diharapkan mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan serta menjadi jalan yang baik bagi perbaikan status kesehatan masyarakat itu sendiri. Rendahnya komitmen perawat dapat menimbulkan banyak kerugian terhadap organisasi. Beberapa diantaranya yaitu: meningkatnya pengeluaran organisasi dan terputusnya perawatan pasien, berdampak negatif pada kepuasan dan keselamatan kerja perawat dan tenaga kesehatan lainnya serta kepuasan dan kesetiaan pelanggan yang dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang kualitas pelayanan. Disamping itu, rendahnya komitmen juga dapat meningkatkan kejadian kecelakaan di tempat kerja, infeksi luka, peningkatan mortalitas. Berdasarkan besarnya kerugian yang dapat ditimbulkan, hal ini sekiranya perlu menjadi perhatian bersama dan dicarikan solusi konkritnya dalam meningkatkan komitmen perawat itu sendiri.

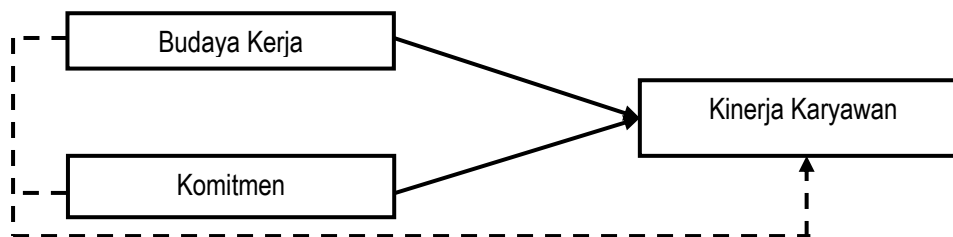
Rendahnya komitmen perawat, disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kurangnya penghargaan terhadap perawat, adanya beberapa faktor penghambat komitmen seperti tindakan menyalahkan secara berlebihan, ucapan terimakasih yang tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan, serta rendahnya spiritualitas ditempat kerja yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan kinerja perawat. Jika hal ini tidak segera diatasi dikhawatirkan akan berdampak pada krisis pelayanan keperawatan yang berujung membahayakan pada keselamatan kesehatan pasien. RSUP H. Adam Malik merupakan satu-satunya rumah sakit tipe A yang dikelola Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara dan saat ini masih menjadi rumah sakit umum terbesar dengan fasilitas lengkap di Pulau Sumatera. RSUP H. Adam Malik terletak dipinggir Kota Medan, tepatnya di Jalan Bunga Lau No. 17 Medan Tuntungan. Kendati menjadi rumah sakit terbesar di Sumatera, RSUP H. Adam Malik masih menggunakan *signage* (penunjuk denah lokasi rumah sakit) yang belum terintegrasi dengan baik dan bersifat informatif, sebagai contoh *signage* masih terdiri dari banyak modul desain yang tidak sama, masih banyak *signage* yang berukuran kecil sehingga tidak terlihat/ terbaca dengan baik, dan masih belum lengkapnya informasi yang disajikan di *signage*. Disamping *signage* RSUP H. Adam Malik juga mengalami permasalahan lain yang berhubungan dengan pemberian aktivitas pelayanan kepada pasien yaitu: Kinerja perawat beberapa perawat yang belum optimal, pusat layanan informasi rumah sakit yang belum berjalan dengan baik, dan infrastruktur pelayanan pasien di rumah sakit banyak yang dalam kondisi rusak.

Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap aktivitas kerja dari setiap perawat di RSUP H. Adam Malik Medan diperoleh hasil bahwa terdapat beberapa perawat (khususnya perawat dengan status PNS) masi terlambat datang ke rumah sakit. Selain itu masih ditemukan beberapa perawat tidak memiliki antusiasme yang tinggi dalam melayani pasien yang ingin bertanya atau ingin mendapatkan perawatan. Disamping hal tersebut, berdsarkan hasil observasi dan wawancara terhadap kegiatan perawat di RSUP H. Adam Malik Medan yang berhubungan dengan komitmen perawat ditemukan bahwa masih terdapat perawat yang belum optimal dalam memberikan pelayanan terhadap seluruh pasien serta masih ditemukan perawat yang menggunakan jam istirahat kerja melebihi dari standar yang diberikan.

**Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir digunakan untuk mengetahui variabel penelitian yang diidentifikasi terdiri dari variabel bebas, yaitu Budaya Kerja dan Komitmen, serta variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan. Secara skematis model kerangka berpikir dalam penelitian ini terlihat pada gambar berikut.

**Gambar Kerangka Bepikir**



Sumber : Hasil Olahan Penulis, 2019

Keterangan :

- > = Secara Parsial
- - - - -> = Secara Simultan

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif**

Penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen penelitan. Jumlah keseluruhan pernyataan dalam kuesioner sebesar 32 pernyataan yang terdiri dari: variabel Budaya Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 12 pernyataan, variabel Komitmen (X<sub>2</sub>) sebesar 6 pernyataan, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14 pernyataan.

**Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah perawat di RSUP H. Adam Malik Medan yang berjumlah 89 orang. Penulis mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan: jenis kelamin, masa jabatan, dan usia.

**Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Frekuensi	%
Pria	21 Orang	24
Wanita	68 Orang	76
<b>Total</b>	<b>89 Orang</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olahan (2019)

Tabel menunjukkan hasil penentuan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 21 orang (24%) dan wanita sebanyak 68 orang (76%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin wanita.

**Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan**

Keterangan	Frekuensi	%
1-5 Tahun	9 Orang	10
6-10 Tahun	41 Orang	46
> 11 Tahun	39 Orang	44
<b>Total</b>	<b>89 Orang</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olahan (2019)

Tabel di atas, menunjukkan jumlah responden berdasarkan masa jabatan diperoleh bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebesar 9 orang (10%), masa kerja 6-10 tahun sebesar 41 orang (46%), masa kerja di atas 11 tahun sebesar 39 orang (44%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 6-10 tahun.

**Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Keterangan	Frekuensi	%
< 25 Tahun	7 Orang	8
26-35 Tahun	48 Orang	54
> 36 Tahun	34 Orang	38
<b>Total</b>	<b>89 Orang</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olahan (2019)

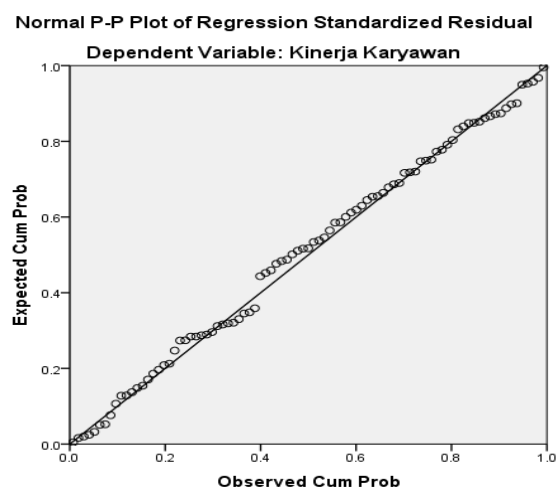
Tabel menunjukkan penentuan jumlah responden berdasarkan usia diperoleh bahwa responden yang berusia di bawah 25 tahun sebesar 7 orang (8%), usia antara 26-35 tahun sebesar 48 orang (54%), dan usia di atas 36 tahun sebesar 34 orang (38%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 26-35 tahun.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji atau mengukur dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang tepat jika terdistribusi normal atau mendekati normal. Penelitian ini menguji tingkat normalitas data menggunakan *P-Plot*, dan Uji Statistik Non Parametrik Kolmogorov-Smirnov Test (K-S).

**Gambar**  
**Hasil Uji Normalitas dengan P- P Plot**



Sumber : Hasil Olahan, 2019

Gambar di atas, menunjukkan grafik *P-P Plot* memberikan pola distribusi yang mendekati normal, dimana sebaran data berada disekitar garis diagonal. Penulis menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menghindari penilaian secara subyektif pada tabel berikut.

**Tabel Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*  
 One-Sample *Kolmogorov-Smirnov Test***

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.73786051
	Absolute	.050
Most Extreme Differences	Positive	.041
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.469
Asymp. Sig. (2-tailed)		.980

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan, 2019

Tabel di atas, menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0.980 > \alpha (0.05)$ . Sesuai dengan kriteria pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov test* yaitu nilai signifikansi  $> \alpha (0.05)$  dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal. Sehingga pengujian normalitas menggunakan *P-Plot* dan *Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki distribusi data normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas saling memiliki korelasi atau tidak. Dalam mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi digunakan *Varians Inflation Factors (FIV)* dan *Tolerance* dengan kriteria *Tolerance*  $> 0.10$  atau nilai *VIF*  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas (korelasi).

**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Kerja	.873	1.145
Komitmen	.873	1.145

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan, 2019

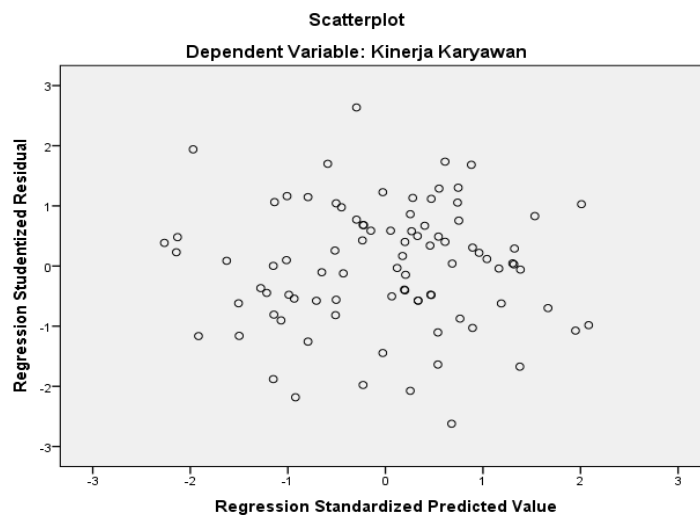
Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *VIF* masing-masing variabel bebas (Budaya Kerja dan Komitmen) sebesar  $1.145 < 10$  dan *Tolerance* sebesar  $0.873 > 0.10$ , sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat korelasi atau hubungan antar variabel

bebas atau tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas. Sehingga, variabel bebas (Budaya Kerja dan Komitmen) dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui seberapa besar peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila varians sama dikatakan homokedastisitas. Sebaliknya, apabila varians tidak sama dikatakan terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat apakah heterokedastisitas dapat dilihat pada *Scatterplot* di bawah ini.

**Gambar Hasil Uji Heterokedasitas dengan *Scatterplot***



Sumber : Hasil Olahan, 2019

Gambar di atas, menunjukkan sebaran data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan mayoritas hasil penelitian uji heterokedastisitas dengan *scatterplot* tidak membentuk adanya suatu pola. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian ini.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel bebas atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel bebas.

**Tabel Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	14.635	3.824	
Budaya Kerja	.681	.067	.721
Komitmen	.326	.147	.157

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan, 2019

Persamaan struktural dari hasil regresi diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 14.635 + 0.681(X_1) + 0.326(X_2) + e$$

Berikut ini merupakan interpretasi dari hasil persamaan di atas, sebagai berikut :

1. Nilai Kontanta (a) = 14.635  
Variabel Kinerja Karyawan apabila tidak dipengaruhi oleh variabel apapun akan tetap bernilai 14.635.
2. Koefisien Regresi (b<sub>1</sub>) = 0.681  
Nilai koefisien regresi Budaya Kerja bertanda positif sebesar 0.681, artinya peningkatan 1 satuan variabel Budaya Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.681 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
3. Koefisien Regresi (b<sub>2</sub>) = 0.326  
Nilai koefisien regresi Komitmen bertanda positif sebesar 0.326, artinya peningkatan 1 satuan variabel Komitmen akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.326 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Dari hasil di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja memiliki hubungan yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial dengan tingkat pengujian pada  $\alpha = 5\%$  derajat kebebasan (*degree of freedom*). Kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut :

1. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan.
2. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , terdapat pengaruh secara parsial variabel Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak, maka diperlukan pengujian hipotesis atau uji "t". Hasil uji dengan menentukan nilai  $t_{tabel}$  diperoleh,  $df = n - (k - 1)$ ,  $df = 89 - 2$ ,  $df = 87$ , maka  $t_{tabel}$  yang diperoleh adalah pada *alpha* 5% adalah 1.988.

**Tabel Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.827	.000
Budaya Kerja	10.215	.000
Komitmen	2.218	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan, 2019

Tabel di atas, menunjukkan hasil uji hipotesis parsial yang selanjutnya diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung} (10.215) > t_{tabel} (1.988)$  atau  $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$ . Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis alternatif diterima.

2. Nilai  $t_{hitung}$  (2.218) >  $t_{tabel}$  (1.988) atau  $sig-t$  (0.029) <  $alpha$  (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis alternatif diterima.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Uji hipotesis simultan dengan tingkat pengujian pada  $\alpha = 5\%$  derajat kebebasan (*degree of freedom*). Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan.
2. Sebaliknya, apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , terdapat pengaruh secara simultan variabel Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dengan cara :

$$\begin{aligned} \text{Derajat bebas (df1)} &= k - 1 \\ &= 3 - 1 \\ &= 2 \\ \text{Derajat bebas (df2)} &= n - k \\ &= 89 - 2 \\ &= 87 \end{aligned} \quad (F_{tabel} = 3.10)$$

**Tabel Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2052.611	2	1026.306	71.787	.000 <sup>b</sup>
Residual	1229.501	86	14.297		
Total	3282.112	88			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Kerja

Sumber : Hasil Olahan, 2019

Tabel di atas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  (71.787) >  $F_{tabel}$  (3.10) dan  $sig-F$  (0.000) <  $alpha$  (0.05) menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dari hasil hipotesis alternatif diterima.

**Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi dengan memperhatikan besaran nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* merupakan koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel terikat (Kinerja Karyawan) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Budaya Kerja dan Komitmen).

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.625	.617	3.78107

- a. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olahan, 2019



Tabel di atas, menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0.625. Hal ini berarti bahwa 62.5% variasi nilai Kinerja Karyawan ditentukan oleh peran dari variasi nilai Budaya Kerja dan Komitmen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi Budaya Kerja dan Komitmen terhadap dalam mempengaruhi nilai Kinerja Karyawan adalah 62.5% sementara 37.5% (100%-62.5%) adalah kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini, seperti Insentif, Gaya Kepemimpinan, dan sebagainya.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya kerja yang merupakan nilai-nilai dasar yang terdapat pada lingkungan di perusahaan melalui proses menjadi nilai penting dari SDM karena dapat berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja. Budaya kerja yang kuat dan positif akan membantu meningkatkan kinerja karena memberi struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus berpedoman pada birokrasi formal yang terkadang kaku dan dapat menghambat motivasi dan inovasi. Terdapat beberapa faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi publik jika ingin meningkatkan kinerja karyawan yaitu budaya kerja, peraturan perusahaan dan kebijakan manajerial dan lain sebagainya. Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi Budaya Kerja sebesar (0.681) dengan hasil pengujian secara parsial  $t_{hitung} (10.215) > t_{tabel} (1.988)$  dan  $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen karyawan juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana komitmen karyawan merupakan aspek penting sebagai akibat dari mana mereka tampil lebih baik. Ada bukti-bukti untuk mengkonfirmasi dampak komitmen sebagai variabel hasil suatu organisasi. Kurangnya komitmen dari personil bisa berbahaya bagi organisasi, menghasilkan kinerja yang lebih miskin dan biaya yang lebih tinggi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi umumnya mempunyai catatan kehadiran dan kinerja yang baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, mempunyai turnover rate lebih rendah serta memiliki produktivitas, kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi. Dengan demikian hal ini diharapkan mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan serta menjadi jalan yang baik bagi perbaikan status kesehatan masyarakat itu sendiri. Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi Komitmen sebesar (0.326) dengan hasil pengujian secara parsial  $t_{hitung} (2.218) > t_{tabel} (1.988)$  dan  $sig-t (0.029) < \alpha (0.05)$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis secara simultan dalam melihat pengaruh dari Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan, sehingga diperoleh hasil nilai  $F_{hitung} (71.787) > F_{tabel} (3.10)$  dan signifikansi  $(0.000) < \alpha 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja dan Komitmen berpengaruh secara bersama-sama (simultan) positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua variabel berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, budaya kerja yang mampu ditaati oleh seluruh karyawan akan mempengaruhi kredibilitas Rumah Sakit karena seluruh karyawan dapat diandalkan dan kompeten, serta karyawan yang memiliki komitmen akan selalu berusaha memberikan kontribusi terbaiknya untuk Rumah Sakit dan terutama memberikan pelayanan kesehatan yang prima bagi pasiennya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian tentang Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan bahwa Budaya Kerja dengan nilai 0.681 satuan adalah variabel memiliki hubungan yang paling dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan, sementara Komitmen memiliki nilai yang lebih kecil dengan nilai 0.326 satuan.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Komitmen serempak (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan *R-Square* diperoleh hasil bahwa kontribusi Budaya Kerja dan Komitmen dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebesar 62.5%.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, maka peneliti merumuskan saran penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan RSUP H. Adam Malik Medan, dapat membangun hubungan baik kepada perawat dengan memberikan arahan kepada perawat untuk memperbaiki atau meningkatkan pekerjaannya agar selaras dengan budaya kerja yang berlaku dalam Rumah Sakit, sehingga hal tersebut akan mampu mempengaruhi hasil pekerjaan perawat.
2. Bagi RSUP H. Adam Malik Medan dapat terus meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan, khususnya bagi perawat yang memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada pasien. Hal tersebut dianggap penting karena perawat akan memiliki komitmen bila Rumah Sakit memberikan penghargaan dan pengakuan dengan mengikutsertakan dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, sehingga perawat akan semakin optimal dalam melayani pasien dan berdampak terhadap kinerjanya.
3. Bagi peneliti berikutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinannya, insentif, dan lainnya dan memfokuskan sampel penelitian agar hasil yang diperoleh dapat semakin kompleks.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **Buku :**

Anoraga. 2009. **Psikologi Kerja**. Jakarta: Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Juliandi, Azuar. 2013. **Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis**. Medan: M2000.

Liliweri, Alo. 2014. **Sosiologi dan Komunikasi Organisasi**. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Lussier, N Robert. 2005. **Human Relations in Organization Applications and skill Building**. New York: Mc Graw Hill.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Mulyanto, Heru & Wulandari, Anna. 2010. **Penelitian Metode dan Analisis**. Semarang: CV. Agung.

Prawirosentono, Suryadi. 2008. **Kebijakan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: BPFE.

Rivai. Veithzal. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, SP dan Judge. 2009. **Perilaku Organisasi**. Jakarta : Salemba Empat.

Sofyandi, Herman. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Soetopo, Hendyat+. 2012. **Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan**. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: CV. Alfabeta.

Suharsaputra, Udar. 2013. **Administrasi Pendidikan**. Bandung: PT Rafika Aditama.

Sunyoto, Danang. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, Edi. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama**. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Umam, Khaerul. 2010. **Perilaku Organisasi**. Bandung: Pustaka Setia.

Umar, Husein. 2008. **Riset Sumber Daya Manusia Organisasi**. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Wirawan. 2008. **Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian**. Jakarta: Salemba Empat.

**Jurnal dan Skripsi :**

Karundeng, Christine Chely. 2013. **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Cabang Manado**. Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi.

Maria, Yessica Gaby. 2017. **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X di Bandung**. Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan.

Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang**. Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.