

Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Klinik Permata Kota Sukabumi

Agus Sobar¹, Sugih Prakoso², Engkus³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi¹²³
agus.sobar@stiepgri.ac.id

Abstrak

Penelitian dilakukan untuk mengetahui dampak dari Budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja Karyawan. Analisis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif berjenis asosiatif, di mana populasi penelitian seluruhnya dijadikan sampel sebanyak 50 responden dari karyawan Klinik Permata Kota Sukabumi. Adapun hasilnya secara simultan variabel Budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan sebesar 27.4%

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The study was conducted to determine the impact of organizational culture and job satisfaction in improving employee performance. The research analysis used an associative quantitative approach, where the entire research population was sampled as many as 50 respondents from Permata Clinic employees in Sukabumi City. As for the results, simultaneously, the variables of culture, organization and job satisfaction have an impact on employee performance of 27.4%.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Usaha di bidang pelayanan kesehatan bagi masyarakat pada masa ke masa tidak akan pernah pudar karena kesehatan merupakan sesuatu kebutuhan yang utama bagi manusia. Sehingga lembaga pelayanan kesehatan dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasa kesehatan yang lebih baik. Tidak kecuali dengan klinik permata, dimana klinik permata ini berfungsi untuk terus berkembang ke arah pelayanan kesehatan yang paripurna dibarengi dengan berkembangnya IPTEK, baik dalam ihtiar penyembuhan bagi pasien yang

sedang sakit maupun bagi pasien yang memerlukan jasa konsultasi kesehatan dan usaha pencegahan serta peningkatan kesehatan.

Keberlangsungan hidup klinik di masa mendatang tergantung pada kemampuannya untuk memberikan respon terhadap kebutuhan pasien melalui pelayanan yang berkualitas. Peningkatan kualitas jasa pelayanan sebuah klinik sangat urgent, terutama dalam masa sekarang ini dimana persaingan antar klinik sangat ketat. Untuk merealisasikan pelayanan yang berkualitas setidaknya diperlukan kinerja

yang baik didalam klinik yang bersangkutan. Kinerja yng baik ini merupakan tanggungjawab dari smua pihak yng ada dalam klinik termasuk para karyawan, dimana mereka berhubungan dengan para pasien secara langsung.

Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja secara personal ataupun kelompok dalam suatu kegiatan tertentu yang disebabkan oleh kemampuan natural atau kemampuan yang dicapai dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. (Muhammad Fauzi, 2016). Kinerja karyawan ini perlu ditingkatkan oleh pihak manajemen perusahaan dengan tujuan untuk menjaga dan mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri, Salah factor yang dapat meniingkatkan kinerja karyawan yaitu factor budaya oraganisasi dan kepuasan kerja yang optimal.

Budaya organisasi merupakan sistem transmisi kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dlm suatu organisasi dan membimbing perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi bisa menjadi instrumen keunggulan bersaing yang pokok, yakni bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dpat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.(Tupti, 2019). SeHINGA dengan adanya budaya yang kokoh di dalam organisasi memberikan dorongan kepda anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi dan aturan serta kebijakan-kebijakan yang ada di organisasi tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan.

Kemudian seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas merasa nyaman dan tinggi loyaltiesnya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengn apa yng diinginkan. Kepuasan kerrja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yng dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tdak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya tidak sama antara karyawan satu dngan yng lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Kepuasan kerja sebagai suatu tahapan dimana pribadi individu merasa

baik atau salah tentang berbagai aspek dari tugas kerja, Aturan kerja dan hubungan dengan sesama karyawan.(Ikhsan et al., 2016). Maka Factor Kepuasan kerja ini selalu berkaitan erat antara sikap karyawan terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain : situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan, dan kepemimpinan, serta faktor lain. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya.

Berawal dari niat yang kuat untuk menghadirkan sebuah layanan klinik yang lengkap, cepat, mudah di jangkau dengan mutu hasil yang baik. dr. Yusra Dewita, Sp.Pd yang kebetulan mempunyai latar belakang akademi kesehatan tergerak hatinya untuk mencoba memberikan pelayanan kesehatan sesuai profesinya, maka didirikanlah Klinik Swasta dengan nama “Klinik Permata”. Klinik Permata ini hadir untuk lebih melengkapi pelayanan kesehatan yang maksimal (*one stop service*), sehingga lebih memudahkan pasien. Layanan dasar yang tersedia seperti fasilitas UGD 24 Jam, Rawat Jalan Dokter Umum dan Spesialis Dalam, Apotik, Laboratorium, Radiologi, USG 4D, Khitan Laser dan rawat inap berjumlah 6 Ruang dengan 10 Bed. Terobosan luar biasa yang di lakukan klinik permata yang saat ini ada adalah disediakannya layanan kemoterapi, yang merupakan satu-satunya

layanan klinik swasta yang ada di Sukabumi.

Namun seiring dengan perjalanan usaha di bidang pelayanan Kesehatan, klinik Pertama mengalami kemunduran dalam kinerja karyawan seperti orientasi tim, dan individu serta hasil masih tidak selaras dengan tujuan perusahaan karena budaya organisasinya belum teraplikasikan dengan baik, kemudian tingkat kepuasan kerja karyawan juga mengalami stagnant seperti beban pekerjaan yang tidak proposional dan sifat pekerjaan dari hari ke hari terasa monoton.

Sehingga melihat fenomena tersebut peneliti melakukan penelitian ni dengan tujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Klinik Permata Sukabumi, maka untuk menciptakan kinerja Karyawan tersebut yang lebih profesional maka pihak manajemen Klinik Permata Sukabumi seyogyanya harus mengaplikasikan budaya organisasi yang kondusif dan kepuasan kerja yang lebih optimal.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu hasil kerja yang telah dicapai Karyawan yang melalui proses penyelesaian tugas yang diembannya baik secara kualitas & kuantitas yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

(Muhammad Fauzi, 2016), (Ikhsan et al., 2016), (Permadi, 2017) dan (Indra Yudha, 2018)

Dalam penelitian ini indikatornya sebagai berikut:

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah berupa sistem nilai-nilai yang dibentuk bersama yang diyakini dan selanjutnya untuk dipelajari, diaplikasikan serta dikembangkan secara kontinuitas oleh seluruh anggota organisasi kemudian dijadikan acuan dan falsafah dasar berorganisasi dalam ikhtiar mencapai untuk tujuan yang telah ditetapkan organisasi. (Ikhsan et al., 2016), (Kharisma et al., 2019) dan (Tupti, 2019)

Dlm penelitian ini indikatornya sebagai berikut: (Indra Yudha, 2018)

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (Inovation and risk taking).
2. Perhatian terhadap detail (Attention to detail).
3. Berorientasi kepada hasil (Outcome orientation).
4. Berorientasi kepada manusia (People orientation).
5. Berorientasi tim (Team orientation).

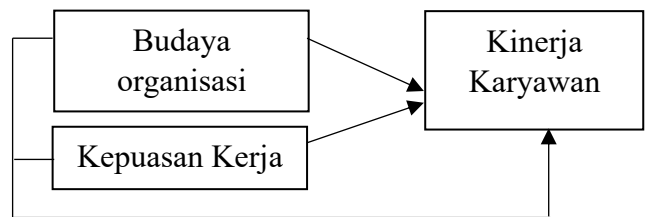
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni sikap seorang karyawan yang mencintai terhadap tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan membandingkan penghargaan yang diterima dengan jumlah yang seharusnya. Selanjutnya sikap puas seorang Karyawan akan dicerminkan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Ikhsan et al., 2016), (Ruswandi, 2017) dan (Kharisma et al., 2019)

Dalam penelitian ini indikatornya sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (Work It self),
2. Atasan (Supervision),
3. Teman sekerja (Workers),
4. Promosi (Promotion),
5. Gaji/Upah (Pay),

Konsep penelitian



Hipotesis :

- H-1 : Budaya Organisasi memberikan dampak pada kinerja Karyawan
- H-2 : Kepuasan kerja memberikan dampak pada kinerja Karyawan
- H-3 : Budaya organisasi dan Kepuasan kerja secara bersamaan memberikan dampak pada kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode ini digunakan sesuai dengan tujuan untuk dari penelitian yaitu untuk menguji hipotesis dan untuk memberikan penjelasannya sejauh mana dampak budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja Karyawan pada Klinik Permata Sukabumi. Peneliti melakukan Uji Kualitas data digunakan peneliti untuk memeriksa instrument data yang terkumpul, dilanjutkan dengan uji prasyarat. Pada penelitian tidak dilakukan uji hipotesis statistic karna seluruh populasi dijadikan sampel.

Populasi penelitian ini yaitu Karyawan Klinik Pertama Sukabumi sebanyak berjumlah 50 orang. Ukuran populasi ini bagi peneliti kecil, maka peneliti sanggup mengambil data seluruhnya (melakukan sensus). Data primer yang melalui kuesioner yang disebar pada responden dijadikan sumber data penelitian dan Skala likert dipakai sebagai alat ukur indikator variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Butir Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	R Kritis
1	.468**	0,300
2	.532**	0,300
3	.375**	0,300
4	.665**	0,300
5	.576**	0,300
6	.488**	0,300
7	.506**	0,300
8	.390**	0,300
9	.665**	0,300
10	.390**	0,300
11	.438**	0,300
12	.511**	0,300
13	.432**	0,300

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	R Kritis
1	.609**	0,300
2	.376**	0,300
3	.429**	0,300
4	.575**	0,300
5	.588**	0,300
6	.430**	0,300
7	.519**	0,300
8	.481**	0,300
9	.431**	0,300
10	.495**	0,300

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan	Nilai Corrected Item Total Correlation / rhitung	R Kritis
1	.770**	0,300
2	.516**	0,300
3	.478**	0,300
4	.370**	0,300
5	.514**	0,300
6	.770**	0,300
7	.465**	0,300

Hasil Uji validitas dari ketiga variabel dinyatakan semuanya dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{kritis}$ 0.300.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.734	13

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.655	10

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.631	7

Hasil Uji reliabilitas ketiga variabel dinyatakan reliabel karena nilai alphanya $> 0,60$.

Hasil Pengujian Prasyarat

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63837411
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.073
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji normalitas dinyatakan berdistribusi normal karena nilai Asymp Sig sebesar $0,200 > 0,000$.

Hasil Uji Linieritas

Tabel 8. Uji Linieritas Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai

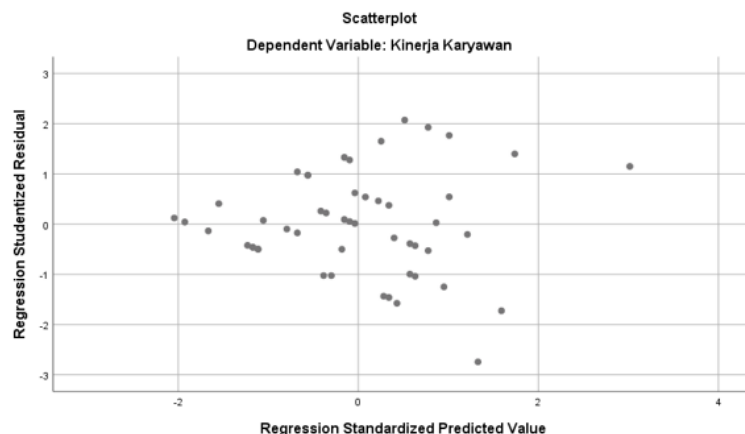
ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	64.737	11	5.885	1.800	.089
		Linearity	18.706	1	18.706	5.721	.022
		Deviation from Linearity	46.031	10	4.603	1.408	.214
Within Groups			124.243	38	3.270		
Total			188.980	49			

Tabel 9. Uji Linieritas Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	84.132	10	8.413	3.129	.005
		Linearity	55.982	1	55.982	20.824	.000
		Deviation from Linearity	28.150	9	3.128	1.163	.345
Within Groups			104.848	39	2.688		
Total			188.980	49			

Hasil Uji Linieritas Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terdapat hubungan yang linear dengan kinerja Karyawan karena nilai linearity nya $<$ dari 0.00.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas sebagaimana gambar di atas dinyatakan tidak terjadi Uji Heteroskedastisitas karena titik-titiknya menyebar tidak membentuk pola.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	8.972	5.123		1.751	.086		
Budaya Organisasi	.163	.087	.098	2.724	.022	.813	1.229
Kepuasan Kerja	.409	.110	.502	3.721	.001	.813	1.229

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sebagaimana pada tabel di atas maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas karena Nilai *Tolerance* sebesar 0.813 > dari 0.10 dan nilai V.I.F sebesar 1.1229 > dari 10.

Hasil Analisis Data

Tabel 11. Hasil Pengujian Analisa Regresi Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	8.972	5.123		1.751	.086		
Budaya Organisasi	.063	.087	.098	.724	.472	.813	1.229
Kepuasan Kerja	.409	.110	.502	3.721	.001	.813	1.229

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan dari hasil uji Analisa regresi berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 8.972 + 0,063(X1) + 0.409(X2)$$

Penjelasannya :

1. Nilai a = 8.972, maksudnya jika budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak memiliki nilai maka kinerja Karyawan akan tetap sebesar 1,779.
2. Nilai koefisien regresi Budaya organisasi = 0,063. maksudnya bila Budaya organisasi naik satu angka

maka kinerja Karyawan akan naik 0,063.

3. Nilai koefisien regresi Kepuasan kerja = 0,409. maksudnya bila kepuasan kerja naik satu angka maka kinerja Karyawan akan naik 0,409.

Tabel 12. Hasil Uji Analisa Koefisien Determinasi

Model Summary										
Model	R		Adjusted of the		R Square		Change Statistics			
	R	Square	R Square	Estimate	Change	F	Change	df1	df2	Sig. F
1	.551 ^a	.304	.274	1.673	.304	10.265	2	47		.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Hasil uji KD diperoleh nilai adjusted_R_Square = 0,274 (27,4%) maksudnya

Budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki dampak sebesar 27.4% terhadap kinerja Karyawan dan sisanya 72,6% adalah variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Fauzi, 2016) dan (Indra Yudha, 2018) dimana hasilnya menunjukkan variabel budaya organisasi & kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Klinik Permata Sukabumi dengan signifikan pada taraf nyata 5%. Dan secara simultan Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Klinik Permata Sukabumi sebesar 17.4%. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja Karyawan tentunya pihak pimpinan selain harus meningkatkan Budaya organisasi dan kepuasan kerja juga harus mencari faktor lain seperti Motivasi dan Kemampuan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ikhsan, A., Mercu, U., & Jakarta, B. (2016). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 17–35.
- Indra Yudha, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135.
<https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Muhammad Fauzi, M. M. W. & A. T. H. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang) Muhammad. *Jurnal Of Manah*, 02(02), 1–7.
<http://www.nomos-elibrary.de/10.5771/9783845276175/das-2-3-2-modell>
- Permadi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada Cv Alam Hijau Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 24–31.
- Ruswandi, W. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pd Alam Aneka Aroma Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 3(1), 32–43.
<http://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/40>

- Tupti, W. D. W. & Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajeme*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>