

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang)

M. Hanif Al Rizal, Intan Ratnawati¹

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Receiving proper healthcare is a primary need in society. Qualified healthcare can't be apart from the optimal work performance of all parties in the healthcare industry, to this matter is from its employees. A good work performance can emerge if the employees applied the main values that organization used as its philosophies and guidance in order to run its activities, called organizational culture. The optimal work performance also can be yielded from the employees who like their job and comfortable with it, where they can obtain their job satisfaction according as they expected.

The aim of this research is to analyze the effect of organizational culture and job satisfaction to the employee performance in Panti Wilasa “Citarum” Semarang Hospital. Sample applied in this research is 100 employees. The data collected by using questionnaires which the sampling technique is simple random sampling. Analytical method used in this research is multiple linear regression analysis, using SPSS program.

The result shows that organizational culture positively influence on employee performance, and job satisfaction positively influence on employee performance. Empirical finding indicated that to increase employee performance, the management should pay more attention to organizational culture factors and job satisfaction factors, because those factors proved influence on employee performance.

Keyword : healthcare industry, organizational culture, job satisfaction and employee performance.

PENDAHULUAN

Kesehatan bagi masyarakat telah menjadi suatu kebutuhan yang utama. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang layak. Hal ini menjadikan lembaga kesehatan dituntut untuk meningkatkan kualitas akan pelayanan jasa kesehatan yang lebih baik. Salah satu lembaga kesehatan adalah rumah sakit. Kelangsungan rumah sakit di masa mendatang bergantung pada kemampuannya untuk memberikan respon terhadap kebutuhan konsumen melalui pelayanan yang berkualitas. Untuk mencapai pelayanan yang berkualitas setidaknya dibutuhkan kinerja yang baik di dalam rumah sakit yang bersangkutan. Kinerja yang baik ini merupakan tanggung jawab dari seluruh pihak yang ada didalam rumah sakit, termasuk para karyawan, dimana mereka berhubungan dan bersinggungan langsung dengan para konsumen.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gibson (1987) menjelaskan bahwa faktor psikologis seperti kepuasan kerja dan faktor organisasi seperti budaya organisasi, akan berpengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dengan mematuhi aturan dan juga kebijakan-kebijakan yang ada di dalam organisasi tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan

¹ Penulis penanggung jawab

kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain : situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan, dan kepemimpinan, serta faktor lain.

Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa setiap perbaikan budaya organisasi kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti pada peningkatan kinerja karyawan, sedangkan jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan diprediksikan juga cenderung meningkat (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang.

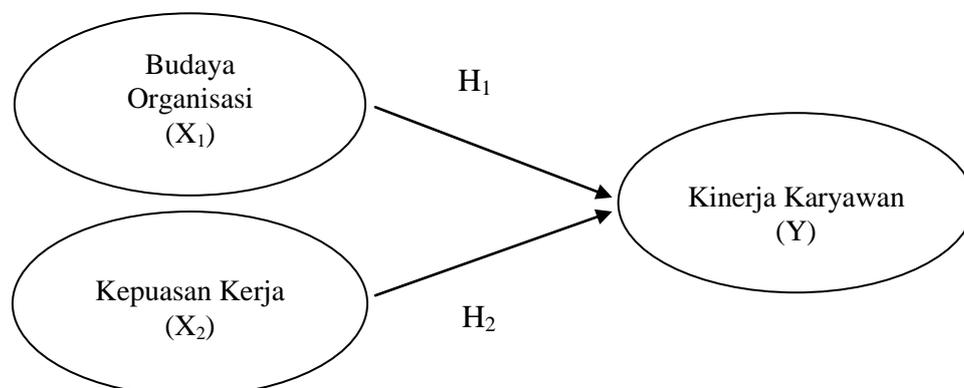
KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kelangsungan suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan-karyawannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Gibson (1987) menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Faktor pertama adalah faktor individu, seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kedua adalah faktor psikologis, seperti persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor ketiga adalah faktor organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan. Dari pernyataan Gibson tersebut menjelaskan bahwa faktor psikologis seperti kepuasan kerja dan faktor organisasi seperti budaya organisasi, akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Gordon (1991; dalam Sudarmadi, 2007) mengemukakan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung kepada keberhasilannya dalam menciptakan budaya organisasi yang khas sebagai bagian dari rencana strategik. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1: Kerangka pemikiran (dikembangkan untuk penelitian ini, 2012)

Pengaruh Kepuasan kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi prediksi yang tidak baik apabila kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan

kinerja. Indikasi kepuasan kerja, biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, dimana kedua hal tersebut dapat memunculkan *cost* yang tinggi dalam organisasi sehingga perusahaan sangatlah beralasan secara ekonomi untuk concern terhadap kepuasan kerja, karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas organisasi (Lawler III, 1998; dalam Bambang Guritno dan Waridin, 2005). Korelasi antara kinerja dengan kepuasan kerja menurut Lopez (1982; dalam Suharto dan Budhi Cahyono, 2005), mempunyai tingkat signifikansi tinggi. Pendapat tersebut didukung oleh Koesmono (2005) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis kedua sebagai berikut :

H_2 : *Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*

METODE PENELITIAN

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 1992). Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan dimensi yang dikemukakan oleh Gomes (1995) yaitu : (1) *quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode; (2) *quality of work*, kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; (3) *job knowledge*, pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya; (4) *creativity*, keaslian gagasan dan tindakan dalam menyelesaikan persoalan yang timbul; (5) *cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan yang lain; (6) *dependability*, kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja; (7) *initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas baru; (7) *personal qualities*, menyangkut kepribadian diri. Budaya organisasi (*organizational culture*) adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Robbins, 2006). Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini berdasar pada budaya yang terdapat dalam Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Semarang, yaitu: (1) tanggap, yaitu sikap sigap dalam melayani pasien, tanpa membeda-bedakan status, suku, agama, ras, usia dan sebagainya; (2) senyum, yaitu ramah terhadap pasien dan rekan kerja; dan (3) terampil, yaitu cermat baik dalam bekerja maupun memberikan pelayanan. Ketiga nilai tersebut termasuk ke dalam salah satu karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2006) yaitu berorientasi pada orang, dimana nilai-nilai tersebut memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan (Hani Handoko, 2001). Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator menurut Luthans (1997) yaitu : (1) Kepuasan terhadap pembayaran; (2) Kepuasan terhadap pekerjaan; (3) Kepuasan terhadap promosi; (4) Kepuasan terhadap supervisi; (5) Kepuasan terhadap rekan kerja.

Populasi dalam penelitian ini meliputi tenaga perawat, tenaga non perawat serta tenaga administrasi dan umum Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Semarang, yaitu dengan jumlah 414 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini *simple random sampling* yaitu seluruh elemen populasi dipertimbangkan dan setiap elemen mempunyai peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan hasil perhitungan minimum sampel yang diperoleh adalah 80 responden, sehingga jika diambil 100 sampel telah memenuhi syarat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Penelitian ini bersifat menguji tingkat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Sebelum dianalisis dengan model regresi linear berganda, uji hipotesis serta koefisien determinasi, dilakukan pengujian instrument penelitian melalui uji validitas dan realibilitas. Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah instrument yang digunakan sudah sesuai atau tepat (*valid*). Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau keajegan atau konsistensi suatu kuesioner. Selain itu juga dilakukan pengujian terhadap ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik regresi linear berganda. Model regresi yang baik adalah yang dapat memenuhi asumsi klasik seperti tidak adanya multikolenieritas, heteroskedastisitas dan memenuhi normalitas sebuah model regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Semarang yang berjumlah 414 karyawan, terdiri dari 217 karyawan paramedis (perawat), 39 karyawan paramedis (non perawat) dan 158 karyawan non-medis (administrasi dan umum). Sedangkan jumlah sampel yang diambil adalah 100 responden, dimana jumlah tersebut telah memenuhi syarat minimal sampel yang berjumlah 80 buah yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Untuk lebih jelasnya, pembagian pengambilan sampel dapat dilihat dalam tabel 1 berikut :

Tabel 1
Daftar Sampel Penelitian

No.	Jenis Tenaga	Jumlah Karyawan	Presentase	Jumlah Sampel
1	Paramedis (Perawat)	217	52,42%	53
2	Paramedis (Non Perawat)	39	9,42%	9
3	Administrasi dan Umum	158	38,16%	38
Jumlah		414	100%	100

Sumber : Data primer yang diolah (2012)

Sampel penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja di Rumah Sakit Pantiwilasa “Citarum” Semarang. Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil sampel menurut sebagaimana nampak dalam tabel 2 berikut :

Tabel 2
Data Deskriptif Sampel Penelitian

No.	Kategori	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Pria	30	30 %
		Wanita	70	70 %
		Total	100	100 %
2	Usia	21 - 27 tahun	26	26%
		28 - 34 tahun	32	32 %
		35 - 41 tahun	25	25 %
		42 - 48 tahun	15	15 %
		49 - 55 tahun	2	2 %
		Total	100	100 %
3	Pendidikan	SLTP	18	18 %
		SMA/SPK/SMF/SAA	26	26 %
		Diploma 3	47	47 %
		Sarjana	9	9 %
		Total	100	100 %
4	Masa Kerja	1-10 tahun	53	53 %
		11-20 tahun	36	36 %
		21-30 tahun	11	11 %
		Total	100	100 %

Sumber : Data primer yang diolah (2012)

Tabel 2 menunjukkan bahwa sampel wanita merupakan sampel mayoritas yaitu sebesar 70% sedangkan sampel pria hanya 30% dari total 100 sampel dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar sampel adalah wanita. Banyaknya jumlah wanita dibandingkan pria disebabkan adanya kecenderungan khususnya perawat dan bidan, dibutuhkan lebih banyak wanita. Berdasar kategori usia dapat dilihat bahwa sampel berusia 28-34 tahun adalah yang terbesar yaitu 32% dan sampel berusia 35-41 tahun adalah yang terbesar kedua yaitu 26% dari total 100 sampel dalam penelitian ini. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar sampel berusia muda. Hal ini disebabkan adanya kecenderungan bahwa karyawan yang berusia muda dianggap lebih luwes, mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan. Tabel 2 menunjukkan bahwa sampel lulusan D3 merupakan sampel mayoritas yaitu 47% dari total 100 sampel dalam penelitian ini. Tingginya tingkat pendidikan diploma, karena sebagian besar sampel

adalah perawat yang memperoleh pendidikan akademik di Akademi Keperawatan (D3). Sedangkan untuk masa kerja, diketahui bahwa sebagian besar sampel memiliki masa kerja 1-10 tahun yaitu sebesar 53% sedangkan sampel terkecil memiliki masa kerja 21-30 tahun yaitu sebesar 11%. Data tersebut menunjukkan bahwa rumah sakit Panti Wilasa “Citarum” memiliki karyawan dengan masa kerja 1-10 tahun lebih banyak dibanding masa kerja lain. Hal ini dapat disebabkan karena rumah sakit memiliki karyawan berusia muda lebih banyak. Masa kerja sendiri merupakan variabel yang penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri, semakin lama seseorang berada dalam pekerjaan maka semakin kecil kemungkinan mengundurkan diri (Robbins, 2003).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari perhitungan uji validitas menggunakan program SPSS, hasil yang ada menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari t tabel 0,197 (nilai r tabel untuk subyek uji 100 kuesioner). Selain itu semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid. Hasil analisis reliabilitas menggunakan reliabilitas Alpha (*Cronbach Alpha*). Semua koefisien alpha lebih besar dari 0,60, hal tersebut berarti bahwa semua data pada semua variabel telah memenuhi asumsi reliabilitas atau terbukti kehandalannya. Alpha untuk masing-masing variabel adalah 0,925 (budaya organisasi), 0,840 (kepuasan kerja) dan 0,793 (kinerja karyawan).

Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel independent dilakukan dengan pengukuran Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,136 dimana nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa model regresi variabel budaya organisasi dan variabel kepuasan kerja tidak berkorelasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel (ZPRED) dengan residual (SRESID). Dari grafik *Scatterplot* yang dihasilkan terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat. Pengujian Normalitas dapat dilakukan dengan cara melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diketahui bahwa data pada kedua model regresi tersebut menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah menyebar diantara garis diagonal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3
Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	0,241	2,759	0,007	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,460	5,262	0,000	Signifikan
Konstanta	13,925			
R ²	0,347			
Adjusted R ²	0,333			
F-ratio	25,749			
Signifikansi	0,000			

Sumber : Data primer yang diolah (2012)

Dari hasil perhitungan pada tabel 3, dapat disajikan kedalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,241 X_1 + 0,460 X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,241. Jika variabel budaya organisasi lebih tinggi, dalam artian budaya organisasi diterima secara lebih luas dan diterapkan secara lebih konsisten, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,460. Jika variabel kepuasan kerja lebih tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji Hipotesis

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel perlu dilakukan uji hipotesis berupa uji F dan uji t. Hasil perhitungan uji F diperoleh nilai sebesar 25,749 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk perhitungan uji t diperoleh t hitung untuk budaya organisasi (X_1) sebesar 2,759, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,9845 (nilai t tabel untuk subyek uji 100 sampel) dengan signifikansi sebesar 0,007 dimana diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti Hipotesis 1 (H_1) diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa jika budaya organisasi dapat diterima karyawan secara meluas dan dilaksanakan secara terus – menerus, maka kinerja akan meningkat. Perhitungan yang diperoleh t hitung untuk kepuasan kerja (X_2) sebesar 5,262 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,9845 (nilai t tabel untuk subyek uji 100 sampel) dengan signifikansi sebesar 0,007 dimana diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti Hipotesis 2 (H_2) diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari *Adjusted R Square*, diperoleh sebesar 0,333. Hal ini berarti 33,3 % kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 66,7 % variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,759, lebih besar dari nilai t tabel (1,9845) dengan signifikansi sebesar 0,007. Selain itu perhitungan koefisien regresi variabel budaya organisasi menghasilkan nilai positif sebesar 0,241. Nilai positif tersebut mengandung arti bahwa semakin luas budaya organisasi di terima dan diterapkan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Di dalam Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum ” Semarang sendiri penerapan budaya organisasi telah berjalan baik. Karyawan-karyawan secara konsisten menerapkan nilai-nilai budaya yang ada di dalam rumah sakit, dimana penerapan nilai-nilai budaya tersebut mampu mendukung kinerja mereka menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 5,262, lebih besar dari nilai t tabel (1,9845) dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan perhitungan koefisien regresi variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai positif sebesar 0,460. Hasil tersebut memberikan indikasi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Di Rumah Sakit Panti Wilasa ”Citarum” Semarang, para karyawan memiliki nilai kepuasan akan pekerjaan, supervisi dan rekan kerja yang tinggi. Para karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang mereka lakukan di rumah sakit. Mereka juga senang bekerja dibawah

supervisor/atasan mereka masing-masing. Selain itu rekan kerja yang ada turut membuat mereka nyaman dalam bekerja. Sedangkan kepuasan akan pembayaran dan promosi kerja bersifat sedang. Ada beberapa karyawan yang puas akan gaji yang mereka dapat, namun ada pula yang sebaliknya. Hal yang sama pun berlaku untuk promosi kerja, sebagian karyawan setuju dengan sistem promosi yang ada, tapi ada pula yang tidak setuju. Namun secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Semarang terbilang tinggi. Kepuasan kerja yang baik tersebut berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian mengenai budaya organisasi sebelumnya yaitu penelitian Setyawan dan Waridin (2006) maupun pendapat Robbins (1996), yang menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi semakin meningkat kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Masrukhin dan Waridin (2004) dan juga pendapat yang dikemukakan oleh Robbin (1996), yang menyatakan bahwa kalau kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan budaya organisasi. Sehingga manajemen rumah sakit hendaknya lebih mengutamakan faktor kepuasan kerja karyawan-karyawannya. Pemberian insentif, bonus dan promosi jabatan kepada karyawan-karyawan yang berprestasi, berkualitas dan berkuantitas tinggi, akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat. Pembinaan cara kerja para atasan dapat dijadikan suatu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Atasan yang mampu menciptakan situasi kerja yang baik, dengan memberikan motivasi, masukan dan selalu berusaha memahami bawahannya akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga akan memberikan kepuasan dalam bekerja bagi karyawan. Alternatif lain untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan penyelenggaraan pelatihan atau workshop. Peningkatan kemampuan akan berdampak pada hasil kerja yang lebih baik, dan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan yang bersangkutan. Meskipun faktor budaya organisasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang lebih kecil, namun manajemen rumah sakit tetap perlu memperhatikannya. Peningkatan pemahaman akan pentingnya nilai-nilai budaya organisasi dapat dilakukan dengan cara mengkomunikasikan secara persuasif kepada seluruh karyawan dan diikuti oleh pengawasan dari seluruh pihak di rumah sakit. Penerapan akan nilai-nilai budaya organisasi ini harus berjalan secara konsisten hingga nilai-nilai tersebut menjadi suatu kebiasaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

REFERENSI

- Dessler, G. 1992. *Manajemen Personalia*. Edisi 3. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Koemono, Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Vol. 7. No. 2 : 161-177
- Luthans, F. 1997. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Malthis, Robert L. dan H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.



- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sekaran, U. 2006. *Research Methods for Business*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Septiana, Nurul Al. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Alam Kayu Sakti Semarang)*. **Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181 198.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.