

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RSUD HADJI PADJONGA DAENG NGALLE KABUPATEN TAKALAR

Sri Wahyuni^{1*}, Lukman Hakim², Ihyani Malik³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aimed to determine how the influence of organizational culture variables on employee performance variables at Hadji Padjonga Daeng Ngalle Hospital, Takalar Regency. This study used quantitative research methods. Data were analyzed using descriptive statistics with a simple linear regression formula. Then the data was explained in the form of tables, frequencies, pictures, and narrative processed data with the help of IBM SPSS Version 22. The results of this study showed that there was an insignificant influence of organizational culture on employee performance. From the analysis, it concluded that organizational culture had a very weak influence on employee performance, this could be seen from the results of the determination test, it was known that the R² value was 0.048, which meant 4.8%, which indicated that organizational culture was influenced by employee performance and the rest was influenced by other variables. Which meant the values in organizational culture such as: individual initiative, tolerance for risk, supervision, management support and communication patterns did not contribute to improving employee performance.

Keywords: *influence, organizational culture, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada RSUD Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana. Kemudian data dijelaskan dalam bentuk tabel, frekuensi, gambar, dan narasi hasil olahan data dengan bantuan IBM SPSS Version 22. Hasil penelitian pada RSUD Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar menunjukkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang tidak signifikan. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat lemah terhadap kinerja pegawai hal ini dilihat dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai R² 0,048 yang berarti 4,8% yang menunjukkan budaya organisasi oleh kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Yang artinya nilai-nilai pada budaya organisasi seperti: inisiatif perseorangan, toleransi terhadap resiko, pengawasan, dukungan manajemen dan pola komunikasi kurang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata kunci: pengaruh, budaya organisasi, kinerja pegawai

* sriwahyuni@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang berkembang kian pesat terlebih di era globalisasi menjadi faktor pendorong persaingan industri di semua bidang industri yang ada di dunia. Salah satu diantaranya industri pelayanan jasa dibidang kesehatan yaitu rumah sakit. Kualitas pelayanan menjadi fokus utama bagi konsumen pengguna jasa layanan kesehatan pada rumah sakit. Apabila pihak rumah sakit mampu memberikan kualitas pelayanan yang berkualitas tinggi dan memberikan pelayanan yang menarik yang melebihi dari harapan konsumen, rumah sakit tentunya akan berpeluang memperoleh konsumen yang banyak. Namun sebaliknya apabila pihak rumah sakit tidak mampu meningkatkan kualitas pelayanan maka ancamannya adalah kehilangan konsumen rumah sakit.

Melayani kepentingan masyarakat dalam suatu organisasi pemerintah sesuai dengan peraturan dan pelaksanaan yang telah diterapkan Sinambela (2012). Amanat pelayanan publik terdapat pada Undang-Undang RI Nomor 96 tahun 2012 tentang pelayanan publik adalah “kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan

bagi setiap warga negara dan penduduk berhak atas barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik”.

Pelayanan kesehatan yang berkualitas prima menjadi fokus perhatian utama masyarakat sebagai pengguna jasa layanan kesehatan. Sumber daya manusia yang memiliki integritas yang tinggi, sarana dan prasarana pendukung, sistem manajerial dan perilaku kepemimpinan yang efektif serta efisien mampu menghasilkan kualitas pelayanan yang berkualitas. Pegawai menjadi komponen utama dalam pelayanan kesehatan, karena pegawai yang memiliki peran yang paling sering melakukan komunikasi secara langsung dengan pasien selama 24 jam dalam sehari. Seluruh sumber daya manusia yang terdapat pada rumah sakit memiliki peran kinerja yang berbeda-beda terhadap konsumen pengguna jasa layanan kesehatan.

Berdasarkan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 15 Pasal 1 tahun 2014 bahwa “setiap penyelenggara pelayanan publik wajib menetapkan dan menerapkan standar pelayanan publik untuk setiap jenis pelayanan”. Kewajiban dasar sebagai pemerintah dalam memberikan pelayanan prima khususnya dibidang

kesehatan mejadi standar pelayan publik. Jadi sudah menjadi kewajiban bagi setiap instansi penyelenggara jasa layanan dalam menetapkan standar pelayanan dalam melayani konsumen pengguna jasa kesehatan.

Standar Pelayanan Minimal Dibidang Kesehatan Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2016 Pasal 1 bahwa acuan bagi pemerintah daerah kabupaten/kota dalam peyediaan pelayanan kesehatan yang berhak diperoleh setiap warga negara minimal senada dengan peraturan tersebut. Maka menurut sinambela kualitas pelayanan publik tercermin dari transparansi, akuntabilitas, kondisional, partisiatif, kesamaan hak, dan keseimbangan hak dan kewajiban Mustafa (2012).

Instansi kesehatan seharusnya yang mejadi tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Namun realita yang ada pelayanan publik dibidang kesehatan cenderung menggunakan sistem kekerabatan ataupun kekeluargaan yang lebih di dahulukan. Hal seperti ini sudah menjadi sesuatu yang biasa yang dialami bagi pengguna jasa layanan kesehatan baik bagi pihak pasien maupun dari pihak keluarga pasien yang sudah mengalami dan merasakannya.

Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja seorang pegawai. Namun penelitian kali ini akan lebih memfokuskan kepada kemampuan personal seorang pegawai. Salah satu faktor penunjang kinerja pegawai adalah budaya organisasi yang dianut oleh karyawan dan pimpinannya. Berbagai macam kritikan dan keluhan terhadap ketidak puasan para konsumen pengguna jasa layanan kesehatan menjadi cambuk bagi para karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Agar tercapainya tujuan tersebut maka di perlukan acuan yang diberlakukan dan di sepakati bersama dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para pegawai untuk meningkatkan komitmen kerjanya terhadap organisasi atau perusahaan, Halim (2009:13).

Hasil penelitian Indarwati (2017) juga menemukan bahwa pegawai yang kurang mampu mengolah mengelola budaya organisasi dengan baik sehingga berdampak pada pelayanan yang memberikan komplain yang diterima oleh pihak rumah sakit Sultan Daeng Radja seperti kurang ramah dalam membarikan pelayanan kepada pasien, kurang peduli dengan pasien, dan jarang

menyampaikan informasi yang di butuhkan.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga pimpinan pun harus memahami budaya organisasi di tempat kerjanya. Suatu organisasi yang kuat akan memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang akan diselesaikan. Budaya memberikan pengaruh yang kuat pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi.

Organisasi perlu membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas organisasi serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Budaya organisasi dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*belief*) atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman berperilaku dalam memecahkan masalah organisasi. Sehingga budaya organisasi memiliki peran yang penting bagi organisasi untuk menjaga organisasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Budaya organisasi pada konsep yang paling dasar adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang

bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada RSUD Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan bahwa dalam pengaruh tingkat budaya organisasi terhadap kinerja pegawai masih kurang baik atau belum maksimal dalam melayani masyarakat. Terkait dengan budaya organisasi pada RSUD Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar meskipun seluruh sumber daya manusia yang ada pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar, telah berusaha memberikan pelayanan yang prima dan berkualitas namun tetap saja ada keluhan dan kritikan dari kalangan masyarakat, yang notabennya pengguna jasa layanan kesehatan. Permasalahan pertama rendahnya responsivitas di RSUD Kab. Takalar karena telah banyak terjadi dimana petugas lalai dalam bekerja. Mulai dari kecerobohan petugas, sumber daya manusia aparat rumah sakit yang dikeluhkan oleh pasien, pelayanan yang mendahulukan kelengkapan administrasi, masalah fasilitas dan prasarana, dan keluhan lainnya.

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, yang diterima secara implisit oleh kelompok

dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam Kreitner Robert (2005: 79).

Budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah intuisi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan/pedoman berperilaku didalam organisasi Achmad (2007: 131).

Budaya organisasi adalah bahwa suatu budaya yang terbentuk didalam suatu organisasi terdiri dari pembentukan dimensi-dimensi 13 kepentingan budaya individu, sehingga untuk mengembangkan budaya organisasi kearah yang positif (Manahan 2004: 173).

Menurut Robbin (1997) budaya organisai yang kuat adalah budaya dimana dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi. Ada dua faktor yang menentukan kekuatan budaya organisasi.

Menurut Rivai (2005) Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan pada periode tertentu dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria

yang telah menjadi kesepakatan bersama.

Menurut Mangkunegara (2001) Hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sinambela, dkk (2011:136) mengemukakan pendapat bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah diperlukan sebab dari kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mathis dan Jakson (2020) Kinerja pegawai adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian tentang “Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar” penelitian ini dianalisis berdasarkan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi akan dianalisis melalui indikator yang dikemukakan oleh Wibowo (2006) yaitu: Inisiatif Perseorangan, Toleransi

Terhadap Resiko, Pengawasan, Dukungan Manajemen, dan Pola Komunikasi terhadap variabel Kinerja Pegawai yang dikemukakan oleh Robbin (2006) yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Komitmen kerja.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan peneliti pada tahapan observasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya masih belum baik atau belum maksimal terhadap kinerja pegawai dalam melayani masyarakat, awal peneliti menemukan bahwa dalam pengaruh tingkat budaya organisasi terhadap kinerja pegawai masih kurang baik atau belum maksimal dalam melayani masyarakat. Terkait dengan budaya organisasi pada RSUD Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar meskipun seluruh sumber daya manusia yang ada pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar, telah berusaha memberikan pelayanan yang prima dan berkualitas namun tetap saja ada keluhan dan kritikan dari kalangan masyarakat, yang notabennya pengguna jasa layanan kesehatan. Permasalahan pertama rendahnya responsivitas di RSUD Kab. Takalar karena telah banyak terjadi dimana petugas lalai dalam bekerja. Mulai dari kecerobohan petugas, sumber daya manusia aparat

rumah sakit yang dikeluhkan oleh pasien, pelayanan yang mendahulukan kelengkapan administrasi, masalah fasilitas dan prasarana, dan keluhan lainnya.

Oleh karena itu penting kiranya untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam untuk dapat mengungkap permasalahan yang terjadi. Sehingga tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Hadji Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif deskriptif dan survey. Responden pada penelitian ini adalah pegawai yang ada pada RSUD Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk ceklist untuk mengetahui tanggapan responden. Kuesioner dilengkapi dengan hasil deskriptif untuk menghasilkan data kuantitatif. Peneliti melakukan uji validas dan uji realibilitas dengan menggunakan bantuan IBM SPSS Versi 22.0 dan menggunakan teknik analisis data deskriptif yang disertai dengan interpretasi ilmiah yang dikaitkan

dengan hasil penelitian serta konsep, teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memberikan deskripsi tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar maka peneliti akan menganalisis berdasarkan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, yakni variabel budaya organisasi akan dianalisis melalui indikator yang di kemukakan oleh Wibowo (2006) yaitu: (1) Inisiatif Perseorangan, (2) Toleransi Terhadap Resiko, (3) Pengawasan, (4) Dukungan Manajemen, dan (5) Pola Komunikasi, Terhadap variabel kinerja pegawai menurut Robbins (2006) yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektifitas, dan (5) Komitmen kerja.

Hasil Analisis Deskriptif Budaya Organisasi (X)

Berdasarkan penelitian budaya organisasi terhadap 5 indikator yang meliputi Inisiatif Perseorangan, Toleransi Terhadap Resiko, Pengawasan, Dukungan Manajemen,

dan Pola Komunikasi. Penjelasan setiap indikator akan dibahas sebagai berikut:

Inisiatif Perseorangan

Pada hasil penelitian, indikator efektifitas masuk dalam kategori “Baik” yang dijabarkan dalam 5 instrumen yang meliputi: (1) Pegawai diberikan kesempatan berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kategori baik, hal ini diperkuat dari hasil observasi peneliti terlihat dari pegawai yang memiliki inisiatif dalam mengemukakan pendapat pada saat menghadapi masalah dalam pekerjaan (2) Pegawai mampu memberikan ide kreatif demi kemajuan rumah sakit dalam kategori baik, hal ini dilihat dari pegawai memiliki kreatifitas dalam bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan pegawai dengan inisiatif sendiri melakukan dan melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. (3) Pegawai diberikan kesempatan berinovasi dalam bekerja dalam kategori baik, hal ini dilihat dari pimpinan yang memberikan kesempatan kepada pegawai menggunakan cara lain demi tujuan pekerjaan maupun permasalahan dapat terselesaikan namun pegawai tetap diberikan batasan dalam bertindak, (4) Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan dalam

kategori baik, hal ini terlihat dari kinerja pegawai yang datang dari kemauan sendiri karena merasa adalah tanggung jawabnya sehingga tanpa disuruh pun langsung dikerjakan, dan (5) Pegawai aktif memberikan bantuan kepada rekan kerja dalam kategori baik, hal ini terlihat dari pegawai yang senantiasa bahu membahu dalam menyelesaikan pekerjaan namun masih ada sejumlah kecil pegawai yang menganggap rekan kerja mereka tidak memerlukan bantuan dan begitupun sebaliknya rekan kerja mereka tidak menawarkan bantuan saat mengalami kesulitan. Sehingga dapat dikatakan bahwa inisiatif perseorangan memperoleh penilaian yang didominasi “Baik” hal tersebut diperkuat berdasarkan pantauan peneliti saat menyebar dan mengambil kuesioner para responden terlihat para pegawai senantiasa mampu berinisiatif sendiri dan mendapatkan kesempatan berinisiatif dalam bekerja.

Toleransi Terhadap Resiko

Pada hasil penelitian, indikator efektifitas masuk dalam kategori “Baik” yang dijabarkan dalam 5 instrumen yang meliputi: (1) Pegawai mampu mengambil tindakan yang beresiko demi kemajuan rumah sakit dalam kategori baik, hal ini terlihat dari hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa

pegawai memiliki keberanian dalam bertindak demi kemajuan instansi namun tetap memiliki batasan dalam bertindak, namun masih ada sebagian kecil pegawai yang belum memiliki keberanian mengambil tindakan yang beresiko, (2) Menimalisir kesalahan dari tindakan yang diambil dalam kategori baik, hal ini dilihat dari pegawai sebisa mungkin berusaha mengurangi kesalahan dalam bekerja (3) Bekerja sesuai standar pelayanan rumah sakit dalam kategori baik, hal ini dilihat dari pegawai yang senantiasa memiliki batasan dalam bertindak sehingga dikategorikan baik (4) Meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan yang sulit dapat terselesaikan dengan baik dalam kategori baik, hal ini terlihat dari pegawai yang senantiasa mengikuti pelatihan dan seminar (5) Pimpinan memberikan bantuan untuk pekerjaan yang sulit bagi bawahan dalam kategori baik, hal ini terlihat dari pimpinan yang senantiasa memberikan arahan, intruksi kepada bawahan sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi terkait toleransi terhadap resiko masuk dalam kategori baik.

Pengawasan

Pada hasil penelitian, indikator efektifitas masuk dalam kategori “Baik” yang dijabarkan dalam 5 instrumen yang meliputi: (1) Pimpinan

memberikan dukungan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masuk kategori baik, hal ini diperkuat dari hasil observasi peneliti dimana perilaku pimpinan yang senantiasa memberi support kepada pegawai yang kinerjanya baik dalam bentuk promosi jabatan maupun reward (2) Pimpinan mengarahkan kinerja pegawai agar sesuai dengan aturan rumah sakit dalam kategori baik, hal ini terlihat dari perilaku pimpinan yang senantiasa menekankan kepada pegawai agar selalu mentatati peraturan yang ada (3) Pimpinan melakukan evaluasi terhadap pekerjaan pegawai dalam kategori baik, hal ini terlihat dari perilaku pegawai bahwa peraturan yang ada pada rumah sakit mampu ditaati oleh seluruh pegawai, (4) Pimpinan mengawasi perilaku pegawai dalam kategori baik, hal ini terlihat dari sikap pimpinan yang melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit, (5) Pekerjaan pegawai diawasi langsung oleh pimpinan dalam kategori baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi terkait indikator pengawasan masuk dalam kategori baik.

Dukungan Manajemen

Pada hasil penelitian, indikator efektifitas masuk dalam kategori “Baik” yang dijabarkan dalam 5 instrumen

yang meliputi: (1) Pimpinan memberikan tunjangan kepada pegawai rumah sakit, hal ini sesuai dengan hasil observasi peneliti terlihat dari adanya sistem imbalan terhadap prestasi kerja pegawai, namun sejumlah kecil pegawai mereka merasa tidak mendapatkan imbalan maupun tunjangan (2) Meningkatkan kualitas SDM masuk kategori baik, bahwa pihak rumah sakit berupaya dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja pegawai memiliki pengaruh besar terhadap kemajuan rumah sakit, (3) Pelatihan dan pembinaan secara berkala masuk dalam kategori baik, hal ini terlihat dari pihak rumah sakit senantiasa melakukan seminar, diklat, pembinaan maupun pelatihan kepada pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja mereka, (4) Sistem koordinasi diuraikan secara jelas masuk dalam kategori baik, bahwa koordinasi diuraikan secara jelas pada rumah sakit sangat baik dan (5) Ada promosi jabatan di rumah sakit masuk dalam kategori baik, bahwa ada promosi jabatan terhadap prestasi pegawai, namun sebagian pegawai menganggap bahwa promosi jabatan dan kenaikan gaji belum mereka dapatkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi terkait indikator dukungan manajemen masuk dalam kategori baik.

Pola Komunikasi

Pada hasil penelitian, indikator efektifitas masuk dalam kategori “Baik” yang dijabarkan dalam 5 instrumen yang meliputi: (1) Pegawai mampu berkomunikasi secara efektif dan efisien masuk kategori baik, hal ini sesuai dengan hasil observasi peneliti saat berkunjung dan mendistribusikan kuesioner di lokasi penelitian dimana pegawai mampu berkomunikasi dengan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti dan menggunakan bahasa Indonesia dengan benar, menggunakan bahasa Indonesia yang mudah dengan benar dan mudah dipahami (2) Pimpinan mampu mengintruksikan suatu pekerjaan kepada pegawai dengan baik masuk kategori baik, bahwa intruksi yang diberikan pimpinan kepada pegawainya mampu diterima dengan sangat baik (3) Pegawai mampu menerima dengan baik intruksi dari pimpinan masuk kategori baik, bahwa pegawai tanggap dalam menerima setiap arahan dari pimpinan (4) Hubungan antara pegawai terjalin harmonis masuk kategori baik, bahwa hubungan antara sesama pegawai dalam ruang lingkup rumah sakit terjalin baik dan menggap rekan kerja sebagai keluarga, dan (5) Para pegawai mampu bekerja sama dengan baik masuk

kategori baik, Hal ini terlihat dari sikap para pegawai yang memiliki rasa saling peduli terhadap rekan kerjanya dan mampu bekerja sama demi mencapai tujuan dari rumah sakit. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi terkait pola komunikasi masuk dalam kategori baik.

Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penilaian kinerja pegawai terhadap 5 indikator yang meliputi: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen kerja, penjelasan setiap indikator akan dibahas sebagai berikut:

Kualitas

Pada hasil penelitian, indikator efektifitas masuk dalam kategori “Baik” yang dijabarkan dalam 5 instrumen yang meliputi: (1) Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan teliti masuk dalam kategori baik, hal ini diperkuat dari hasil observasi peneliti dimana hasil kerja dari pegawai sangat teliti (2) Pegawai mempersiapkan catatan medik masuk dalam kategori baik, bahwa staf medis senantiasa cekatan dalam bekerja dengan mempersiapkan segala perlengkapan sebelum bekerja terutama dalam hal

persiapan catatan medik, (3) Pegawai mempersiapkan kelengkapan alat sebelum melakukan suatu tindakan masuk dalam kategori baik, hal ini terlihat dari pegawai sebelum melakukan tindakan kepada pasien (operasi) maupun kontrol (*check-up*) pegawai terlebih dahulu mempersiapkan berbagai kelengkapan alat, (4) pegawai mengenakan baju seragam yang bersih dan rapi masuk dalam kategori baik, hal ini terlihat dari pakaian perawat yang menggunakan pakaian seragam perawat, begitupun dengan pegawai pengembangan SDM menggunakan seragam dinas yang seragam, dan (5) Pegawai memiliki volume kerja yang lebih masuk dalam kategori baik, hal ini terlihat dari sebagian pegawai memiliki kinerja yang lebih dan sejumlah kecil pegawai karena menganggap rekan kerja mereka hanya bekerja sesuai dengan tugasnya dan menganggap mereka hanya perlu mengerjakan pekerjaannya saja. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai terkait indikator kualitas dalam kategori baik.

Kuantitas

Pada hasil penelitian, indikator efektifitas masuk dalam kategori “Baik” yang dijabarkan dalam 5 instrumen yang meliputi: (1) Pegawai

mengkomunikasikan tentang pasien pada saat pergantian tugas visit masuk dalam kategori baik, hal ini diperkuat dari hasil observasi peneliti bahwa pada saat pergantian tugas visit selalu dikomunikasikan agar data pasien rumah sakit, (2) Pegawai mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan rumah sakit masuk dalam kategori baik, bahwa apa yang telah direalisasikan pihak rumah sakit pegawai dengan cekatan berusaha memprogramkan program yang dianggap memberika kemajuan bagi rumah sakit (3) Pegawai dapat mengambil tindakan yang tepat untuk menyelamatkan pasien masuk dalam kategori baik, bahwa tindakan yang diberikan kepada pasien saat di tangani merupakan tindakan yang tepat (4) Pegawai mematuhi prosedur kesehatan dan keselamatan kerja masuk dalam kategori baik, bahwa pegawai rumah sakit dalam bekerja senantiasa memperhatikan kesehatan dan keselamatannya dalam bekerja untuk menimlisir kesalahan dan kejadian yang tida diinginka dan (5) Pegawai dapat bekerja sama dengan baik masuk dalam kategori baik, bahwa kerja sama dalam lingkup rumah sakit terjalin dengan sangat baik. Sehingga dapat dikatakan kinerja pegawai terkait indikator kuantitas dalam kategori baik.

Ketepatan Waktu

Pada hasil penelitian, indikator efektifitas masuk dalam kategori “Baik” yang dijabarkan dalam 5 instrumen yang meliputi: (1) Pegawai dapat mengambil keputusan tepat dalam menangani pasien masuk dalam kategori baik, hal ini diperkuat dari hasil observasi peneliti bahwa keputusan yang diambil sesuai dengan kebutuhan pasien yang ditangani (2) Pegawai mempermudah proses administrasi di rumah sakit masuk dalam kategori baik, hal ini terbukti dari pasien yang tidak dipersulit saat melakukan administrasi di rumah sakit ketika berkunjung (3) Pegawai datang dan pulang tepat waktu masuk dalam kategori baik, hal ini dilihat dari pegawai yang datang di rumah sakit pukul 09.00 dan pulang pukul 16.00 sedangkan tenaga medis datang dan pulang sesuai jadwal visit, (4) Pegawai disiplin dalam bekerja, hal ini dilihat dari ketepatan waktu, seragam yang digunakan dan aspek lainnya dalam bekerja dan (5) Pegawai menggunakan jam istirahat sesuai jadwal masuk dalam kategori baik hal ini di lihat dari pegawai yang istirahat pada pukul 12.00 sekaligus makan siang dan bekerja kembali pukul 13.00. Sehingga dapat dikatakan kinerja pegawai terkait

indikator ketepatan waktu dalam kategori baik.

Efektifitas

Pada hasil penelitian, indikator efektifitas masuk dalam kategori “Baik” yang dijabarkan dalam 5 instrumen yang meliputi: (1) Pegawai menggunakan sarana medis dengan baik masuk dalam kategori baik, hal ini terbukti dari hasil pantauan peneliti pada saat melayani pasien tenaga medis menggunakan perlengkapan medis dengan baik sesuai dengan bidangnya (2) Hasil kerja pegawai memberikan dampak baik bagi pasien masuk dalam kategori baik, hal ini diperkuat dengan hasil kinerja pegawai kepada pasien yang berkunjung dengan harapan kesembuhan dari penyakit, dimana pegawai berusaha mengobati pasien dengan baik (3) Pasien dapat menerima informasi dari pihak rumah sakit dengan baik masuk dalam kategori baik, hal ini terbukti pada saat tenaga medis memberikan rujukan resep ke apotik pasien maupun keluarga pasien dapat menebus obat di apotik (4) Hasil kerja pegawai memiliki dampak baik bagi rumah sakit masuk dalam kategori baik, hal ini diperkuat dengan kinerja pegawai yang baik memiliki pengaruh yang baik juga bagi rumah sakit dan (5) Pegawai memberikan tanggapan positif

atas kebutuhan pasien masuk dalam kategori baik, hal ini diperkuat dengan pelayanan dibagian administrasi dimana pihak rumah sakit menanyakan apa yang dibutuhkan oleh pasien. Sehingga dapat dikatakan kinerja pegawai terkait indikator efektifitas dalam kategori baik.

Komitmen Kerja

Pada hasil penelitian, indikator komitmen kerja masuk dalam kategori “Baik” yang dijabarkan dalam 5 instrumen yang meliputi: (1) Mengutamakan keselamatan pasien masuk dalam kategori baik, hal ini dilihat dari hasil pengamatan peneliti kinerja pegawai terutama tenaga medis yang sudah menjadi tugas utamanya adalah menyelamatkan pasien sehingga dalam bekerja keselamatan pasien lah yang didahulukan dari pada urusan yang lain, (2) Memberikan pelayanan

terbaik kepada pasien masuk dalam kategori baik, hal ini terlihat dari pelayanan di rumah sakit yang sesuai dengan standar pelayanan kesehatan, (3) Memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau masuk dalam kategori baik, hal ini terlihat dari pelayanan rumah sakit bagi pasien kurang mampu dengan menggunakan BPJS (4) Pegawai senantiasa menjaga nama baik rumah sakit masuk dalam kategori baik, hal ini terlihat dari jawaban responden yang secara keseluruhan setuju dengan pernyataan tersebut diperkuat dengan pengamatan peneliti selama meneliti pegawai tidak menjelek-jelekan maupun membahas hal buruk terkait rumah sakit dan (5) Melayani pasien dengan senang hati masuk dalam kategori baik, namun pengamatan peneliti selama meneliti masih ada beberapa pegawai yang bersikap kurang ramah kepada pasien dalam melayani.

Tabel 1.
Uji Regresi Linear Sederhana
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,219 ^a	,048	,037	3,42982

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai R² (*Adjusted R Square*). Dari model regresi digunakan

untuk mengetahui bagaimana kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan

variabel terikat (*dependent*). Pada uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R² sebesar 0,048, yang berarti 4,8% yang menunjukkan budaya organisasi oleh kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal dapat dilihat dari pendapat Kreitner dan Kinicki (2000:532) yang mengemukakan bahwa budaya kerja adalah perekat social yang mengikat anggota dari organisasi, nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa keutamaan budaya organisasi merupakan pengendalian dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya mempunyai kekuatan penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Hasil penelitian pada RSUD Haji Padjonga Daeng Ngalle Kab.

Takalar dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan budaya organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan penelitian terdahulu bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pratiwi (2012) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar” budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian melalui analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar.

Sejalan dengan hasil penelitian Indarwati (2016) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Di Rumah Sakit Umum H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba” budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada RSUD

H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba. Hipotesis kedua yaitu bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada RSUD H.A Sultan Daeng Radja Bulukumba.

Hal ini juga sejalan dari hasil penelitian Shaliha (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila pada Sekretariat Pemerintah Kota Makassar khususnya Bagian Umum & Kepegawaian, Bagian Protokol dan Bagian Humas juga akan mengalami peningkatan.

Dari hasil analisis deskriptif terkait variabel budaya organisasi (X) dan kinerja pegawai (Y) yaitu pada indikator kedua toleransi terhadap resiko pada variabel budaya organisasi masih ada sejumlah kecil pegawai pada RSUD Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar yang tidak setuju dari indikator toleransi terhadap resiko. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada RSUD Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar baik, namun masih harus ditingkatkan agar budaya organisasi pada RSUD Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar semakin

kuat. Pada kinerja pegawai masih ada sejumlah kecil pegawai pada RSUD Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar yang tidak setuju dari indikator pertama terkait kualitas, pada aspek pegawai memberikan bantuan kepada rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada RSUD Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar baik namun masih harus terlebih mengenai empati sesama rekan kerja dalam hal saling membantu dan tolong menolong agar kinerja pada RSUD Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh variabel budaya organisasi (x) terhadap kinerja pegawai pada RSUD Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat lemah dan tidak signifikan, yang artinya nilai-nilai budaya organisasi yang meliputi inisiatif perseorangan, toleransi terhadap resiko, dukungan manajemen, pengawasan dan pola komunikasi kurang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah di paparkan sebelumnya, maka saran peneliti untuk

RSUD Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar adalah sebagai berikut: hendaknya pegawai pada RSUD Hadji Padjonga Daeng Ngalle Kab. Takalar agar memperhatikan dan meningkatkan budaya organisasi agar semakin kuat, meningkatkan kinerja pegawai dalam melayani masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2007). *Memahami Berfikir Kritis*. Jakarta: Cemerlang.
- Djarwanto, P.S. (1994). *Pokok-Pokok Metode Riset Dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasan, M.I. (1999). *Pokok-Pokok Materi Statistik. Cet. I. Jakarta : Aksara*
- Hasibuan S.P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Kriter dan Knicki. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Komperensif)* Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Laksmi, R. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Manahan. (2004). *Manajemen Operasional (Operational Management)*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mangkunegara, A.P. (2001). *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Radiks Adrama.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung :PT.Rafika aditama.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 15 Pasal 1 Tahun 2014.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2016 Pasal 1
- Robbin, P.S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan Oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robert. (2003). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinambela, P.L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implementasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2006). *Metedologi Penelitian Kualitatif Kauntitaif Dan R&D*. Jakarta. Alfabeta.
- Undang-Undang RI Nomor 96 Tahun 2012 Tentang Pelayanan Publik
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta. Rajawali Pers.