

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI MANAJEMEN DI RSUD KOTA PASURUAN

Redita Halimatus Sakdiyah^{1*}, Sagita Candra Puspitasari², Siti Fithrotul Umami³

SI Administrasi Rumah Sakit Stikes Arrahma Mandiri Indonesia^{1,2,3}

*Corresponding Author : halimatusredita@gmail.com

ABSTRAK

Budaya organisasi yang positif memiliki dampak yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang lemah di rumah sakit di Indonesia telah berkembang menjadi masalah besar dalam beberapa tahun terakhir. Rendahnya tingkat kepuasan di antara pasien dan staf menjadi buktinya. Rendahnya kinerja karyawan, seperti ketidakhadiran yang signifikan dan seringnya datang terlambat ke tempat kerja atau pulang lebih awal, dapat dikaitkan dengan budaya organisasi yang lemah. Hal-hal seperti itu berpotensi menurunkan kinerja karyawan secara umum dan mengembangkan budaya organisasi yang negatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara kinerja staf manajemen di RSUD Dr. R. Soedarsono Kota Pasuruan dengan budaya organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai manajemen yang berjumlah 67 pegawai dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* berupa *purposive sampling* besar sampel yang di peroleh sebanyak 47 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuisioner. Hasil analisis Univariat menurut 24 responden (51,1%) budaya organisasi dengan kategori cukup baik, kinerja karyawan menurut 30 responden (63,8%) dengan kategori cukup Baik. Serta hasil analisis Bivariat *Spearman Rho* diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 di tolak dan nilai koefisien sebesar 0,514, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai manajemen serta dapat dikatakan kuat. disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap budaya organisasi yang ada agar budaya organisasi menjadi lebih baik lagi.

Kata kunci : budaya organisasi, kinerja pegawai, manajemen

ABSTRACT

A positive organizational culture has a great impact on improving employee performance. Weak organizational culture in Indonesian hospitals has developed into a major problem in recent years. Low levels of satisfaction among patients and staff are evidence of this. Low employee performance, such as significant absenteeism and frequent late arrivals to work or early departures, can be attributed to a weak organizational culture. Such things have the potential to lower employee performance in general and develop a negative organizational culture. This study aims to determine the correlation between the performance of management staff at RSUD Dr. R. Soedarsono Pasuruan City with organizational culture. This study is a quantitative study with a cross sectional approach. The population in this study were all management employees totaling 67 employees using non-probability sampling techniques in the form of purposive sampling, the sample size obtained was 47 respondents. The instruments used in this study were interviews and questionnaires. Univariate analysis results according to 24 respondents (51,1%) organizational culture with a fairly good category, employee performance according to 30 respondents (63.8%) with a fairly good category. And the results of the Spearman Rho Bivariate analysis obtained a sig value. $0.000 < 0.05$ which means H_0 is rejected and the coefficient value is 0.514, so it can be concluded that there is a relationship between organizational culture and the performance of management employees and can be said to be strong. It is recommended to conduct a comprehensive evaluation of the existing organizational culture so that the organizational culture becomes even better.

Keywords : organizational culture, employee performance, management.

PENDAHULUAN

Peran Budaya Organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dalam beberapa tahun terakhir, Budaya Organisasi yang lemah di rumah sakit Indonesia menjadi permasalahan yang serius. Hal ini dibuktikan dengan adanya tingkat kepuasan pasien dan pegawai yang rendah. Lemahnya budaya organisasi berdampak pada rendahnya kinerja pegawai, contoh tingkat absensi yang tinggi seringkali pegawai terlambat, atau meninggalkan kantor lebih awal. Hal seperti ini dapat menciptakan budaya organisasi yang rendah serta berpotensi menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan. (Djaman *et al.*, 2021)

Berdasarkan skala internasional Rumah Sakit Misi Kamuli, Rumah Sakit Misi Buluba, St. Benedict dan Budini di Uganda Afrika Timur memprediksi Data dianalisis menggunakan SPSS. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan diprediksi sebesar 44,7%. (Kasimu *et al.*, 2019) Begitu pula di rumah sakit Tiongkok sebuah penelitian menunjukkan bahwa 48,5% kinerja pegawai rendah dibuktikan dengan laporan pegawai yang melaporkan ketidakpuasan dengan kehidupan mereka. (Githatu, 2022)

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 04-08 Januari, didapatkan kinerja pegawai kurang baik 8 responden di karenakan kurangnya pemahaman pegawai terkait pekerjaan yang akan dilakukan, kurangnya arahan dari atasan, dan Pegawai menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Budaya organisasi dari hasil studi pendahuluan didapatkan 6 responden kurang baik di karenakan kurang patuhnya pegawai terhadap peraturan rumah sakit dengan sering hadir tidak sesuai dengan jam kerja dan kurangnya loyalitas pegawai terhadap tim. Budaya Organisasi dapat menurunkan kinerja pegawai secara signifikan karena budaya organisasi adalah faktor yang memiliki dampak yang besar bagi kinerja pegawai. Seperangkat nilai, kepercayaan, dan anggapan yang telah diakui, disepakati dan ditaati oleh anggota sebagai panduan untuk berperilaku dan memecahkan masalah di dalam organisasi dikenal sebagai Budaya Organisasi (Eka Yulianti *et al.*, 2022)

Perilaku pegawai di pandu oleh budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja, dedikasi, loyalitas, dan perilaku ekstra peran. Budaya organisasi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia saat ini. Mengembangkan budaya organisasi yang positif memiliki beberapa keuntungan seperti meningkatkan kolaborasi persahabatan, keterbukaan, dan kekeluargaan; meningkatkan komunikasi; meningkatkan produksi; dan mudah beradaptasi dengan perubahan tersebut. (Eka Yulianti *et al.*, 2022)

Pada Rumah Sakit Mukomu Bengkulu lebih dari separoh (71,1%) pegawai mempersepsikan bahwa budaya organisasi di RSUD Mukomuko lemah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian di Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik dan di Rumah Sakit Daerah Raden Mattaher Jambi bahwa budaya organisasi di rumah sakit tidak baik dan juga menyatakan bahwa lebih dari separoh pegawai mempersepsikan budaya organisasi di rumah sakit lemah, Menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai (Fitri *et al.*, 2019). Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan di RS Tk.III Baladhika Jember hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,275 (Nisa *et al.*, 2019).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan kinerja pegawai masih kurang baik. Oleh karena itu pihak RSUD dr. Soedarsono dapat memberikan pemahaman terkait kedisiplinan pegawai, memberikan pelatihan serta pengembangan karir, serta memberi pengakuan dan penghargaan kepada pegawai. Upaya ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang efektif, meningkatkan produktivitas dan memberikan

pelayanan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Budaya Organisasi dengan kinerja pegawai Manajemen di RSUD Kota Pasuruan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan cross-sectional dengan teknik analisis kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr.R.Soedarsono Kota Pasuruan, Waktu pengumpulan data dimulai pada bulan febuari sampai bulan April tahun 2024. Populasi pada penelitian ini berjumlah 67 responden dan jumlah sampel yang didapat 47 responden menggunakan teknik sampling *purposif sampling*. Jumlah variabel yakni 2 variabel X Budaya Organisasi dan Variabel Y Kinerja Pegawai Manajemen. Jenis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Analisi data menggunakan analisis data Univariat dan analisis data Bivariat.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	n	Prosentase %
1	Perempuan	30	63.8
2	Laki-laki	17	36.2
Total		47	100.0

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebesar 30 responden (63,8%).

Tabel 2. Distribusi Menurut Usia

No	Usia	n	Prosentase %
1	17 - 25	4	8.0
2	26 - 35	21	45.0
3	36 - 45	15	32.0
4	46 - 55	7	15.0
Total		47	100.0

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden Dominan berusia 26-35 tahun yang berjumlah 21 responden (45 %).

Tabel 3. Distribusi berdasarkan lama bekerja

No	Lama bekerja	n	Prosentase %
1	1-5 tahun	28	59.0
2	6-10 tahun	13	28.0
3	>10 tahun	6	13.0
Jumlah		47	100.0

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	n	Presentase %
1	SMA	4	8.0
2	D3	6	18.0
3	S1	35	74.4
4	S2	2	4.2
Total		47	100.0

Tabel 3 menunjukkan yakni responden mayoritas dengan lama bekerja 1 sampai 5 tahun berjumlah 28 responden (59%).

Tabel 4 menunjukkan yakni responden mayoritas dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 35 (74,4%)

Tabel 5. Frekuensi dan Jumlah Budaya Organisasi dalam Kinerja Pegawai Manajemen di RSUD Kota Pasuruan

Kategori	n	Prosentase
Kurang	14	29.8
Cukup	24	51.1
Baik	9	19.1
Total	47	100.0

Berdasarkan tabel 5 mayoritas budaya organisasi Pegawai Cukup sebanyak 24 orang (51,1 %) lebih besar dibanding kategori Kurang dan baik.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Pegawai di RSUD Kota Pasuruan

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Kurang	9	19.1
Cukup	30	63.8
Baik	8	17.0
Jumlah	47	100.0

Berdasarkan tabel 6 mayoritas budaya organisasi Pegawai Cukup sebanyak 30 orang (63.8 %) lebih besar di dibandingkan dengan kategori Rendah dan Baik.

Analisis Bivariat

Tabel 7. Penyilangan Data Dari Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Manajemen di RSUD Kota Pasuruan

Kinerja Pegawai										
Budaya Organisasi	Kurang		Cukup		Baik		Total		P value	Koefisien
	n	%	n	%	n	%	N	%		
Kurang	3	6.4%	6	12.8%	0	0.0%	9	19.1%	0,000	0,514
Cukup	1	23.4%	17	36.2%	2	4.3%	30	63.8%		
Baik	0	0.0%	1	2.1%	7	14.9%	8	17.0%		
Total		29.8%		51.1%		19.1%		100%		100%

Berdasarkan tabel 7 budaya organisasi Kurang dengan kinerja Cukup Sebesar 6 responden (12,8%) lebih besar dibandingkan budaya organisasi kurang kinerja kurang dan budaya organisasi kurang kinerja Baik. Budaya organisasi kategori Cukup kinerja Cukup sebanyak 16 responden (36,2%) lebih besar dibandingkan dengan Budaya Organisasi cukup kinerja kurang dan budaya organisasi cukup kinerja Baik. Budaya organisasi dengan kategori baik kinerja baik sebanyak 7 responden (14,9%) lebih besar dibandingkan dengan budaya organisasi Baik kinerja cukup dan Budaya Organisasi baik kinerja kurang. nilai p-value 0,000 ($p < 0,05$) bahwa H_0 diterima ada Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Manajemen. Nilai uji Korelasi(r) yaitu 0,514 menunjukkan arah korelasi positif dengan tingkat korelasi kuat sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai yang didapatkan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan Uji *Spearman Rho* dengan menggunakan sampel sebanyak 47 pegawai Manajemen. Secara umum penelitian ini meneliti hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai manajemen. Dengan kuisioner yang diisi oleh 47 responden ditemukan bahwa Budaya organisasi pegawai lebih besar dengan kategori cukup sebanyak 24 responden (51,1%). budaya organisasi ini sangat memengaruhi hubungan antara karyawan dan pimpinan di Rumah Sakit tersebut. Hubungan yang dimaksud mencakup kemampuan Pegawai Manajemen untuk menjaga hubungan yang positif dengan rekan kerja. Para pegawai sebagian besar memiliki prinsip yang kuat dalam menjalankan dan mematuhi norma yang berlaku.

Menurut (Satria, 2019) Budaya Organisasi dengan kategori cukup baik memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai, karena budaya organisasi yang cukup baik bisa memberikan individu yang tergabung di dalamnya menginternalisasi nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang sama dengan karakter organisasi tersebut. Budaya organisasi yang solid mampu merangsang peningkatan kinerja pegawai, sehingga penting bagi suatu organisasi untuk mengembangkan budaya yang kokoh.

Penelitian ini juga sejalan dengan (Zeithml. 2021) dimana budaya organisasi di dapatkan dengan kategori cukup sebesar 41 responden (53,1%). Agar budaya organisasi kuat seluruh anggota seharusnya merasa penting dan tergerak untuk menjalankan tugas mereka dengan penuh dedikasi. Dengan adanya rasa memiliki ini, setiap karyawan akan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya akan mendorong keterlibatan aktif dari semua karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil kuesioner yang didapat dari 47 responden dihasilkan Kinerja Pegawai Manajemen lebih banyak dengan kategori cukup baik sebanyak 30 responden (63.8%). Peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja responden menonjol karena kesadaran mereka untuk memberikan layanan Optimal, melaksanakan kewajiban dengan tertib, dan mengapresiasi waktu. Manajemen yang telah diterapkan di Rumah Sakit tersebut dijalankan secara prima, hingga pegawai dapat menaati tata tertib dan menjalankannya tepat.

Menurut (Wicaksono, 2019) Kinerja dengan kategori cukup baik juga dapat di artikan sebagai capaian yang terlaksana oleh kelompok dalam suatu perusahaan, sejalan dengan hak dan kewajiban mereka dalam meraih tujuan perusahaan secara resmi, tanpa melanggar, serta sejalan dengan nilai-nilai kebajikan yang berlaku. Temuan dari penelitian ini sesuai dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian yang telah dilakukan. (A. Roni and Martyah, 2021) menyatakan yaitu mengacu pada output penelitian didapat, kinerja karyawan utama berada pada kinerja cukup baik yaitu sebanyak 28 pegawai (73,3%).

Penelitian ini menggunakan pendekatan cross-sectional dengan analisis kuantitatif sebagai teknik penelitiannya. Dengan menggunakan pendekatan purposive sampling, 47 staf manajemen RSUD Kota Pasuruan tahun 2024 menjadi sampel penelitian. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Nugraha, 2020) bahwasanya terdapat hubungan budaya organisai dengan kinerja pegawai, dengan hasil didapatkan uji *Spearman Rho* nilai $0,000 < 0,05$.

Peneliti mengasumsikan bahwa budaya organisasi yang positif dapat membentuk landasan yang terdiri dari Norma-norma, prinsip-prinsip, serta praktik yang positif dan rutinitas yang mendukung performa Pegawai di suatu organisasi. Budaya organisasi mencerminkan prestasi Pegawai yang terstruktur dan berkualitas. Apabila budaya organisasi kurang, mengakibatkan kinerja Pegawai di Rumah Sakit tidak akan berkualitas tinggi dan terstruktur. Pada konteks ini, keberadaan budaya organisasi yang kokoh dan mendukung di Rumah Sakit dapat meningkatkan kinerja Pegawai secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu : 1. RSUD Kota Pasuruan adalah budaya organisasinya, dengan jumlah 24 responden (51,1%); 2. Mayoritas di RSUD Kota Pasuruan adalah kinerja karyawan, dengan jumlah 30 responden (63,8%) 3. Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan manajemen kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, termasuk responden yang berpartisipasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Roni, K. and Martyah, M. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Kibul Kecamatan Tabir Barat Kabupaten Merangin', *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). doi: 10.36355/jms.v1i1.470.
- Djaman, S., Hasanuddin, B. and Rudin, R. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi', *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 3(2), p. 25. doi: 10.47201/jamin.v3i2.74.
- Eka Yulianti, Jhon Rinaldo and Novi Yanti (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung', *Jurnal Matua*, 4(3), pp. 491–508.
- Fitri, M., Hardisman, H. and Ibrarodes, I. (2019) 'Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai RSUD Mukomuko Tahun 2017', *Jurnal Kesehatan Andalas*, 8(2), p. 305. doi: 10.25077/jka.v8i2.1006.
- Githatu, G. W. (2022) 'Extrinsic Factors Influencing The Job Motivation Of Public Sector Health Care Workers In Nakuru County , KENYA', pp. 1–22. doi: 10.46827/ejmms.v7i4.1289.
- Nisa, D. K., Santoso, B. and Azhad, M. N. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk . III Baladhika Husada Jember', 2(3), pp. 108–114.
- Nugraha, A. (2020) 'Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada RSUD Palabuhan Ratu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik', (November).
- richard oliver (dalam Zeithml., dkk 2018) (2021) 'Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kabupaten Aceh Timur Tahun 2021', *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., pp. 2013–2015.
- Satria, S. (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Rumah Sakit Putri Hijau Di Kota Medan', 1–31(2008), pp. 1–31.
- Sendawula, K. (2019) 'No Title', *Training, Employee Engagement And Employee Performance*, 3(April), pp. 183–196.
- Wicaksono, R. . B. (2019) 'Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rsd Kota Madiun'.