

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ASSALAM DI GEMOLONG KABUPATEN SRAGEN

Savitri

Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the Influence of Organizational Culture, Communication, Compensation and Work Discipline on Employee Performance RS Assalam Holy District. This research is the census. The data used are primary data by taking a sample of a population of 60 (sixty) respondents. This study uses analysis tools such as validity, reliability test, test multiple linear regression analysis, t test, F test and test coefficient determination (R^2). Validity and reliability testing done by using one-shot methods to get the result that all the items declared valid and reliable. T test results showed that the Organizational Culture, Compensation and Work Discipline positive and significant impact on the performance communication while having a positive effect but no significant effect on performance. F test showed that the Organizational Culture, Communication, Compensation and Work Discipline simultaneously affect performance. the results showed that the coefficient of determination of 0,855 or 85,5 percent, which means that the variability of performance variables that can be explained by the variability of the variable Organizational Culture, Communication, Compensation and Work Discipline 85,5 percent while the remaining 14,5 percent is explained by other variables not included for example, a variable in the regression model of leadership, education and training, work environment and others. The most dominant variable is a discipline on the performance of work which can be proved by the greatest regression coefficient is 0,388 compared to other variables.

Keywords: *Organizational Culture, Communication, Compensation, Work Discipline, Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku individu. Hasil yang diharapkan dapat merupakan tujuan dari individu itu sendiri maupun tuntutan organisasi dimana individu bekerja.

Menurut Robbins (2003: 272) mendefinisikan kinerja sebagai suatu ukuran dari sebuah hasil sedangkan Mathis (2002: 78) berpendapat bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Mangkunegaran (2004: 67) Pengertian kinerja adalah hasil kerja se-

cara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Budaya Organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Budaya Organisasi yang kuat akan memberikan pemahaman kepada seluruh anggota organisasi bagaimana menyelesaikan suatu permasalahan di organisasi tersebut. Menurut Robbins (2001: 247) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi; suatu sistem dari makna bersama.

Menurut Davis dalam Iako (2005: 29) budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi tersebut sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan perilaku dalam organisasi. Schein (dalam Moeliono, 2005: 11) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah tersebut. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005: 79) budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam.

Komunikasi bertujuan untuk memberikan pengaruh kepada seluruh anggota, agar mereka baik secara perseorangan atau secara bersama memahami nilai atau tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Komunikasi merupakan proses penting dalam organisasi, jika seorang pemimpin berhasil dalam berkomunikasi efektif merupakan jaminan kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005: 198) Komunikasi adalah pertukaran informasi antara pengirim dan penerima dan kesimpulan (persepsi makna antara individu yang terlibat). Analisis pertukaran ini menyatakan bahwa komunikasi adalah proses dua arah yang berisi elemen-elemen yang dihubungkan secara berurutan.

Gibson et.al (2003: 241) menyatakan komunikasi ke bawah merupakan komunikasi yang mengalir dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat bawah organisasi yang meliputi kebijakan manajemen, instruksi

dan memo resmi.

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi bukan organisasi lainnya (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2002: 118). Kompensasi merupakan alat yang penting guna meningkatkan budaya organisasi sebagai nilai kunci untuk mencapai tujuan strategis perusahaan.

Menurut H. Nawawi (200: 315) kompensasi bagi perusahaan berarti imbalan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada organisasi (Keith Davis dalam Syafri Mangkuprawira, 2003: 196).

Disiplin Kerja para pegawai mengacu pada pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, yang luput dari kesalahan, oleh karena itu semua organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin Kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak apabila anggota organisasi yang bersangkutan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Dessler dalam Wayan Gede Supartha, 2006: 124). Sejalan dengan pendapat di atas, menurut Habisuan (2001: 193) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap suatu peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut P. Siagian (2003: 305) menyatakan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan, dengan perkataan lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara su-

karela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan fenomena dalam pengamatan, serta memperhatikan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen”.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Robbins (2003: 272), mendefinisikan kinerja sebagai suatu ukuran dari sebuah hasil. Sedangkan Mathis (2002: 78) berpendapat bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Faktor -faktor yang dapat dijadikan sebagai acuan pengukuran kinerja adalah:

- a. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerpian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
- b. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan pekerja sosial dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.

2. Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2005: 79) adalah satu wujud anggapan yang di-

miliki, diterima secara implisit kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Definisi ini menyoroti tiga karakteristik budaya organisasi yang penting yaitu:

- a. Budaya organisasi diberikan kepada karyawan baru melalui proses sosialisasi.
- b. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja.
- c. Budaya organisasi berlaku pada dua tingkat yang berbeda berkaitan dengan pandangan keluar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan.

3. Komunikasi

Pengertian komunikasi menurut Kreitner dan Kinicki (2005: 198) adalah pertukaran informasi antara pengirim dan penerima, dan kesimpulan (persepsi makna antara individu-individu yang terlibat). Analisis pertukaran ini menyatakan komunikasi adalah proses dua arah yang berisi elemen-elemen yang dihubungkan secara berurutan.

Rivai (2006: 376) menyebutkan unsur-unsur pokok dalam proses komunikasi, yaitu:

- a. Pengirim/sumber adalah kelompok atau organisasi yang ingin atau berusaha untuk berkomunikasi dengan penerima.
- b. Pengkodean merupakan proses menerjemahkan pemikiran batin ke dalam kode atau bahasa yang dapat dipahami orang lain.
- c. Pesan adalah informasi yang sudah disandikan dikirimkan oleh pengirim kepada penerima.
- d. Saluran adalah media komunikasi formal antara seorang pengirim dan seorang penerima.
- e. Penerima adalah individu yang menanggapi pesan dari pengirim.

4. Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut H. Nawawi (2000: 315) adalah penghargaan/imbalance kepada para pekerja

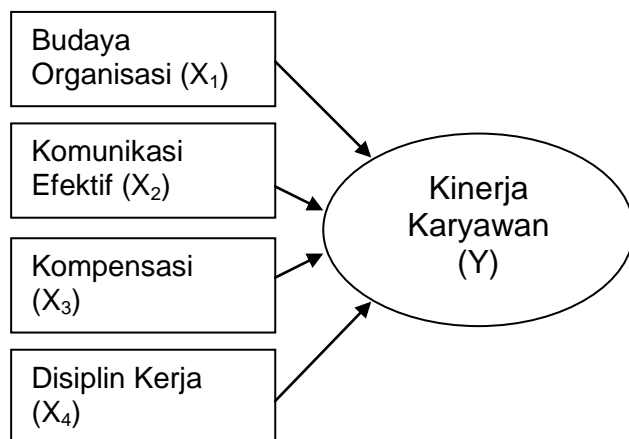
yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut dapat dilihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan.

5. Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Sondang P. Siagian (2003: 305) menyatakan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kerangka pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan konsep-konsep dasar penelitian terdahulu di atas bahwa variabel budaya organisasi, komunikasi efektif, kompensasi, dan disiplin kerja mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja karyawan. Untuk gambaran yang jelas dalam penelitian ini disajikan kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan kausal antar variabel sebagai berikut.



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen.
4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan sensus. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel seluruh populasi sebanyak 60 (enam puluh) responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2).

Analisis regresi jalur adalah, analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

HASIL PENELITIAN

Tabel 1: Hasil Uji t
(Persamaan Regresi Liner Berganda)

Model	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficients		Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,392	2,055		1,914	0,061		
Budaya organisasi	0,368	0,119	0,289	3,092	0,003	0,281	3,561
Komunikasi	0,125	0,135	0,089	0,921	0,361	0,263	3,809
Kompensasi	0,331	0,110	0,226	3,016	0,004	0,435	2,297
Disiplin Kerja	0,338	0,077	0,437	5,042	0,000	0,327	3,055

a. Depent Variable: Kinerja

Tabel 2: Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1028,363	4	257,091	88,171	0,000 ^a
Residual	160,370	55	2,916		
Total	1188,733	59			

a. Predictors: (constant), Disiplin Kerja, Organisasi, Kompensasi, Komunikasi

b. Dependent Variabel: Kinerja

Tabel 3: Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	Durbin-Watson
1	0,930 ^a	0,865	0,855	1,708	2,421

a. Predictors: (constant), Disiplin Kerja, Organisasi, Kompensasi, Komunikasi

b. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis jalur dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 3,932 + 0,368 X_1 + 0,125 X_2 + 0,331 X_3 + 0,388 X_3 + e$$

$$\text{Sig. } (0,061) (0,003)^{**} (0,361) (0,004)^{**} (0,000)^{**}$$

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya apabila Budaya Organisasi ditingkatkan maka Kinerja karyawan Rumah Sakit Assalam di Gemo-

long Kabupaten Sragen akan meningkat secara signifikan. Berkaitan dengan hasil tersebut, budaya organisasi menjadi ciri khusus institusi di Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen merupakan aspek yang harus dipertahankan sebagai keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat.

2. Pengaruh Komunikasi dengan Kinerja
Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja, artinya apabila Komunikasi ditingkatkan maka Kepuasan Kerja Kinerja karyawan Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen akan meningkat ataupun tetap. Komunikasi yang efektif mampu memperlancar pekerjaan seorang individu atau kelompok.
3. Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja
Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya apabila Kompensasi ditingkatkan maka Kinerja karyawan Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen akan meningkat secara signifikan. Tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi merupakan variabel yang memiliki daya tarik yang kuat terutama bagi organisasi swasta yang bertujuan untuk memperoleh profit.
4. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja
Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka Kinerja karyawan Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen akan meningkat secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sudah dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan. Agar kedisiplinan kerja semakin meningkat, maka pihak manajemen harus menerapkan kebijakan disiplin kerja yang tegas dan secara kontinyu tetap dilakukan monitoring terhadap para karyawan.

KESIMPULAN

1. Pengaruh variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen.
2. Pengaruh variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen.
3. Pengaruh variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen.
4. Pengaruh variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Assalam di Gemolong Kabupaten Sragen.
5. Berdasarkan hasil uji secara serempak (Uji F) nilai = 88,171 signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan/bersama-sama mempengaruhi Kinerja.
6. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebesar 0,855 atau 85,5 persen yang berarti variabilitas variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja sebesar 85,5 persen sedangkan sisanya 14,5 persen dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi misalnya variabel kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan lain-lain.
7. Variabel yang dominan terhadap Kinerja adalah disiplin kerja, yang mempunyai koefisien regresi yang paling besar, yaitu sebesar 0,388 dibandingkan dengan variabel yang lain dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith. 2000. *Organization and Management*. Erlangga. Jakarta
Gibson, Ivancevich, Ang Donnelly, 2003. *Organization*, Ninth Edition, Irwin Inc. Illinois

- Hasibuan, S.P. Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner dan Knicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Lako. Andreas. 2005. *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja Organisasi: Isu, Teori dan Solusi*. Amara Books. Yogyakarta.
- Mangkunegaran, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya Offset*. Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Syafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Moeljono. 2003. *Organisasi dan Pelayanan Publik*. Usaha Nasional. Surabaya.
- Mathis. Robert And Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Robbin, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2, Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Siagian. Sondang. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wayan Gede Supartha. 2006. *Pengaruh Kebijakan dan Kepemimpinan Pemerintah Daerah terhadap Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai dan Kinerja Puskesmas di Provinsi Bali*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Universitas Udayana