

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERAWAT RUMAH SAKIT METROPOLITAN MEDICAL CENTRE DI JAKARTA SELATAN

Yulina Cristiness<sup>1</sup>, Jeffry H. Sinaulan<sup>2</sup>, Imelda Barus<sup>3</sup>

Prodi Manajemen, Universitas Tama Jagakarsa

[yulinacristiness@gmail.com](mailto:yulinacristiness@gmail.com) , [jeffryhermansinaulan@gmail.com](mailto:jeffryhermansinaulan@gmail.com) ,

[imeldabarustama@gmail.com](mailto:imeldabarustama@gmail.com)

### Abstrak

Kinerja karyawan akan berjalan dengan baik jika didukung oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Metode penelitian ini menggunakan Teknik probabilty sampling. Melalui pehitungan dengan menggunakan rumus slovin Nilai  $r_{hitung}$  pada setiap butir pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi (X1) pada tabel 1.1 lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  (0,2199) pada taraf sigmitasi 5% berarti hasil pengujian validitas butir kuesioner menunjukkan bahwa 5 pertanyaan variabel Budaya Organisasi (X1) Valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Nilai rhitung pada setiap butir pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) pada tabel 1.1 lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  atau dapat dilihat rhitung  $r_{tabel}$  (0,2199) pada taraf sigmitasi 5% berarti hasil pengujian validitas butir kuesioner menunjukkan bahwa 5 pertanyaan variabel Lingkungan Kerja (X2) Valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel Kinerja (Y) pada tabel 1.4 lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  atau dapat dilihat rhitung  $r_{tabel}$  (0,2199) pada taraf sigmitasi 5% berarti hasil pengujian validitas butir pertanyaan menunjukkan bahwa 5 pertanyaan variabel Kinerja (Y) Valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terhadap pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 4,475 dan  $t_{hitung}$  sebesar 1,665 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai koefisien sebesar 3,751 dan  $t_{hitung}$  sebesar 1,665 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre di Jakarta Selatan. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terhadap pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai koefisien sebesar nilai  $F_{hitung}$  35,220 tabel  $f_{tabel}$  3,11, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan terdapat Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika

Budaya Organisasi tinggi maka kinerja akan tinggi dan sebaliknya, jika budaya organisasi rendah maka kinerja juga rendah.

**Kata kunci:** Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

### *Abstract*

*Employee performance will run well if supported by organizational culture and work environment. This research method uses probability sampling technique. Through calculations using the slovin formula, the rcount value on each question item for the Organizational Culture variable (X1) in table 1.1 is greater than the rtable value (0.2199) at the 5% sigmitation level, meaning that the results of testing the validity of the questionnaire items show that the 5 questions of the Organizational Culture variable (X1) are valid and can be used to measure the variables studied. The rcount value on each question item for the Work Environment variable (X2) in table 1.1 is greater than the rtable value or it can be seen that the rcount rtable (0.2199) at the 5% significance level means that the results of testing the validity of the questionnaire items show that the 5 questions of the Work Environment variable (X2) are valid and can be used to measure the Performance variable (Y) in table 1. 4 is greater than the rtable value or it can be seen that the rcount rtable (0.2199) at the 5% significance level means that the results of testing the validity of the questionnaire items show that the 5 questions of the Performance variable (Y) are valid and can be used to measure the variables studied. The results of hypothesis testing prove the influence between organizational culture on employee performance. Judging from the results of the calculations that have been carried out, the coefficient value is 4.475 and t count is 1.665 with a significant level of results of 0.000 smaller than 0.05. Based on these results it can be concluded that organizational culture has a significant effect on employee performance. Judging from the results of the calculations that have been obtained, the coefficient value is 3.751 and t count is 1.665 with a significant level of results of 0.000 smaller than 0.05. Based on these results it can be concluded that the work environment has a significant effect on employee performance at the Metropolitan Medical Center Hospital in South Jakarta. The results of hypothesis testing prove the influence between the work environment on employee performance. Judging from the results of the calculations that have been obtained, the coefficient value is the value of F count 35,220 ftabel table 3.11, so it can be concluded that there is an effect of Organizational Culture (X1) and Work Environment (X2) simultaneously on Employee Performance (Y). This means that if the Organizational Culture is high then the performance will be high and vice versa, if the organizational culture is low then the performance is also low.*

**Keywords:** *The Influence of Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance*

## Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman sekarang ini, semua organisasi seakan dituntut untuk bisa mengikuti arus perkembangan tersebut jika ingin terus bisa eksis. Baik bagi organisasi yang bergerak dibidang bisnis maupun pelayanan jasa. Organisasi dituntut terus untuk kreatif dan inovatif sehingga mampu menyesuaikan dengan keinginan masyarakat. Tentunya didalam organisasi yang kreatif terdapat juga sumber daya manusia yang kreatif agar mampu terus memberikan ide-ide terbaik kepada organisasi. Oleh karena itulah manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan sebaik mungkin agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang efektif bagi organisasi, maka organisasi juga harus mampu mengerti hal-hal apa yang membuat sumber daya manusia yang ada diorganisasi merasa nyaman, dan puas dalam bekerja serta hal-hal apa yang bisa mengganggu mereka dalam bekerja ataupun yang membuat mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja. Karena hal-hal seperti itu yang nantinya akan mempengaruhi kinerja mereka untuk organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, system, proses, tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan (Hasibuan, 2000). Tujuan tidak akan mungkin terwujud tanpa peran karyawan meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber daya yang di miliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Manajemen sumber daya adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, masyarakat (Edwin B. Flippo, 1998).

Kinerja juga tergantung budaya organisasi yang ada didalam organisasi apakah dapat diterima dengan baik oleh karyawan atau tidak. Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada karyawannya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan (Robbins, 1999). Apabila seorang karyawan mampu menerima budaya yang ada disuatu organisasi tempat dia bekerja maka akan membuat kinerja karyawan lebih maksimal. Mengenai budaya organisasi dalam sebuah organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh fondasi budayanya, setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi mengacu ke suatu system, artinya budaya atau norma-norma yang ada disuatu perusahaan/organisasi harus bisa ditaati dengan sebaik-baiknya oleh semua karyawan demi terciptanya kinerja yang optimal.

Selain budaya, lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi. Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai sebuah kondisi atau keadaan suatu tempat kerja yang berhubungan bagaimana tempat kerja tersebut, yang nantinya akan mempengaruhi psikologis dari pekerja itu sendiri karena perubahan suasana diluar tempat kerja dengan tempat bekerja. Lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja antar kelompok dan kelancaran komunikasi (Sedarmayanti, 2007). Organisasi dituntut menciptakan lingkungan tempat kerja yang kondusif karena tempat kerja adalah tempat setiap hari karyawan bekerja maka perlu adanya perhatian khusus mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Anam, 2018). Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kinerja karyawan juga turut dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja baik dalam arti kondusif maka akan mendukung kinerja karyawan sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka kinerja karyawan akan rendah. Lingkungan kerja yang kondusif bisa memberikan rasa nyaman dan aman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan semua aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sangat penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak, karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya produktivitas yang prima.

Sebuah proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan organisasi. Baik dari segi organisasi atau pelayanan jasa akan membutuhkan hasil kinerja karyawannya yang digunakan untuk mengukur seberapa besar keberhasilan perusahaan tersebut. Budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat sangat mempengaruhi karyawan dan kinerja organisasi, terutama dalam lingkungan yang bersaing. Tantangan baru yang dihadapi organisasi mendorong diciptakannya cara baru melakukan sesuatu untuk

perbaikan kinerja yang terus menerus (continuous improvement). Budaya organisasi menembus kehidupan organisasi dalam berbagai cara untuk mempengaruhi setiap aspek organisasi.

Kinerja merupakan komponen penting yang ada dalam sebuah organisasi karena akan berkaitan dengan tercapainya target organisasi atau tidak. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaan (Mathis dan Jackson, 2001). Dengan kata lain, kinerja merupakan evaluasi dari hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dan diukur sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang didapat oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu ( Bernadin dan Russel, 2000). Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang telah dilakukan oleh pekerja baik yang sudah dilakukan maupun belum dan diukur sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya dalam satu periode tertentu.

## Metode Penelitian

Seluruh rangkaian penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre bertempat di Jl. H.R. Rasuna Said Rt 11 Rw 7 Karet Kuningan Kecamatan Setia Budi Kota Jakarta Selatan Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12940 . Penelitian ini digolongkan kedalam penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan.

### A. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre yang berjumlah 100 orang.

**Data Karyawan Perawat RS MMC**

No.	Bagian	Jumlah (Orang)
1.	I G D	15
2	I C U	12
3.	KA. BAG Keperawatan	1
4.	KA. BAG Rawat Inap	1
5.	KA. Rawat Jalan	1
6.	Perawat Lantai III	21
7.	Perawat Lantai IV	13
8.	Perawat Lantai V	10
9.	Perawat Lantai VIII	26

	Jumlah	100
--	--------	-----

Sumber : Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta Selatan

## 2. Sampel

Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, sebesar 5% (toleransi kesalahan)

Dalam penelitian ini, N = 100 dan e = 5% ,

Maka :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,0025)}$$

$$\frac{100}{1 + 0,25}$$

$$\frac{100}{1,25}$$

n => dibulatkan menjadi 80 orang.

Maka jumlah sampel dalam penelitian di karyawan Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre yang terdiri dari 80 orang. Lalu mencari sampel dengan menggunakan teknik Proportionate Random Sampling. Populasi adalah karyawan di Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre berjumlah 100. Dengan rumus Slovin dan tingkat kesalahan 5% diperoleh besar sampel adalah 80.

## B. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis melakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu :

### 1. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini sangat diperlukan untuk mendapatkan kerangka teori, dasar pengertian, serta kemampuan dalam menganalisa dengan merumuskan data juga memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan dan dapat

digunakan untuk menilai seberapa jauh keberhasilan dan kekurangan perusahaan di dalam menjalankan pekerjaannya.

## 2. Riset Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan terjun ke lapangan mengunjungi perusahaan dengan melakukan pengalaman langsung atas aktivitas yang dilakukan oleh pegawai untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk diolah sehingga menemukan hasil mengenai masalah tersebut.

### a. Wawancara

Wawancara, adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai. Orang yang mengajukan pertanyaan saat wawancara disebut pewawancara dan yang memberikan jawaban disebut responden.

### b. Observasi

Tujuan dari observasi adalah untuk mendeskripsikan *setting*, kegiatan yang terjadi, orang yang terlihat didalam kegiatan, waktu kegiatan dan makna yang diberikan oleh para pelaku yang diamati tentang peristiwa yang bersangkutan. Berdasarkan keterlihatan pengamatan dalam kegiatan-kegiatan yang diamati.

### c. Kuesioner

Pengukuran masing-masing variabel dalam pmenelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

### Instrumen Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber : Situmorang dan Lutfi (2014:6)

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

#### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,77423831
	Most Extreme Differences	
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,068
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,094 <sup>c</sup>

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji Kolmogrov Smirnov diketahui nilai signifikansi  $0,094 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan variabel residual berdistribusi normal.

## B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *varian inflation factor (VIF)* dan tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya (Multikolinearitas).

### Uji Multikolinearitas

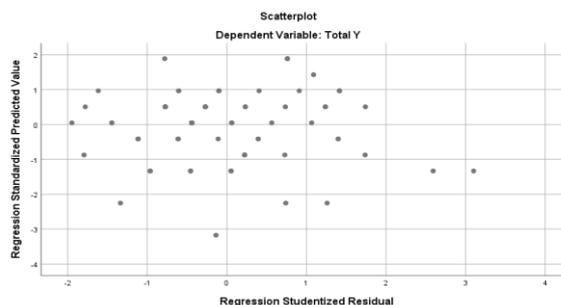
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi	,731	1,368
	Lingkungan Kerja	,731	1,368

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan uji multikolinearitas diatas diketahui nilai toleransi sebesar  $0,731 > 0,1$  dan nilai VIF tidak lebih dari 10 yaitu sebesar  $1,368 < 10$ .

## C. Uji Heteroskedastisitas

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah SPSS 25

Pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa penyebaran titik-titik merata pada sekitar angka 0, titik-titik tidak membentuk pola tertentu yang teratur seperti melebar, bergelombang kemudian menyempit. Titik-titik hanya berkumpul dibawah atau diatas sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## D. Uji Autokorelasi

### Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,691 <sup>a</sup>	,478	,464	1,797	2,068

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan uji autokorelasi dengan metode pengujian Durbin Watson diketahui nilai DW sebesar 2,068 dibandingkan dengan nilai DW tabel menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah sampel 80 (n) maka pada tabel DW didapatkan nilai DL = 1,4991 dan DU = 1,7708. Karena nilai DW 2,068 lebih besar dari batas atas (DU) 1,4991 dan kurang dari  $4 - 2,068 = 2,5009$  ( $4 - DU$ ). Hal ini sesuai dengan kriteria keputusan yaitu  $DU < DW < 4 - DU$  ( $1,7708 < 2,068 < 2,5009$ ), maka DW terletak diantara DU dan  $4 - DU$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

## Uji Regresi Linier sederhana dan Berganda

### A. Analisis Regresi Sederhana

#### Uji Analisis Sederhana X1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,791	1,744		5,042	,000
	Budaya Organisasi	,582	,084	,618	6,949	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 25

$$Y = 8,791 + 0,582$$

Berdasarkan tabel 4.30 dapat diketahui persamaan regresi pada variabel budaya organisasi ( X1) nilai beta 0,618. Signifikan sebesar 0,000 dengan demikian

dapat disimpulkan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan terhadap kinerja (Y).

### Uji Analisis Sederhana X2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,008	2,180		3,215	,002
	Lingkungan Kerja	,661	,104	,585	6,366	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 25

$$Y = 7,008 + 0,455$$

Berdasarkan tabel 4.31 dapat diketahui persamaan regresi pada variabel lingkungan kerja (X2) nilai beta 0,585 atau 58,5%, menyatakan setiap 1% nilai lingkungan kerja bertumbuh besar 0,585. Signifikan sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y).

## B. Analisis Regresi Linear Berganda

### Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,904	2,074		1,882	,064
	Budaya Organisasi	,406	,091	,431	4,475	,000
	Lingkungan Kerja	,408	,109	,361	3,751	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber

: Data diolah SPSS 25

$$Y = 3,904 + 0,406 (X1) + 0,408 (X2)$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan dan diinterpretasikan sebagai berikut :

- Budaya organisasi (X1) mempunyai nilai sebesar 0,406 artinya variabel ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi budaya organisasi pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karena pegawai ingin dihargai atas kinerja mereka.
- Lingkungan Kerja sebagai (X2) memiliki nilai sebesar 0,408 artinya variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi lingkungan kerja

pegawai semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karena pegawai bekerja dalam aturan yang ditetapkan

## Uji koefisiensi Korelasi dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

### A. Uji koefisien Korelasi

#### Uji Koefisiensi Korelasi

Correlations				
		Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Kinerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,518**	,618**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	80	80	80
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,518**	1	,585**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	80	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	,618**	,585**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	80	80	80

Sumber : Data diolah SPSS 25

- 1) Nilai koefisien korelasi antara variabel Y dan X1 atau  $r_{yx1}$  sebesar 0,618. Maka ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja perawat
- 2) Nilai koefisien korelasi antara variabel Y dan X2 atau  $r_{yx2}$  sebesar 0,585. Maka ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja perawat.
- 3) Nilai koefisien antara X1 dan X2 atau  $r_{x1x2}$  sebesar 0,518. Maka hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.
- 4) Nilai signifikansi :
  - a. Budaya organisasi dan Kinerja adalah  $0,00 < 0,05 =$  berkorelasi
  - b. Lingkungan Kerja dan Kinerja adalah  $0,00 < 0,05 =$  berkorelasi
  - c. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja  $0,00 < 0,05 =$  berkorelasi

### B. Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )

#### Uji koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Budaya Organisasi (X1)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618 <sup>a</sup>	,382	,374	1,942

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji determinasi dengan menggunakan model summary diperoleh nilai R sebesar 0,618 yang bearti bahwa variabel bebas yaitu Budaya

Organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) sebesar 61,8%.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Lingkungan Kerja (X2)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 <sup>a</sup>	,342	,333	2,004
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji determinasi dengan menggunakan model summary diperoleh nilai R sebesar 0,585 yang berarti bahwa variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) sebesar 58,5%.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) X1 dan X2

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,691 <sup>a</sup>	,478	,464	1,79713
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji determinasi dengan menggunakan model summary diperoleh nilai R sebesar 0,691 yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) sebesar 69,1%.

Adjusted (R<sup>2</sup>) = 0,464, berarti bahwa kinerja perawat Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta Selatan dapat dijelaskan oleh Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja sebesar 46,4% sedangkan sisanya 64,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### A. Uji T ( Parsial)

Uji t (uji regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial setiap variabel bebas

#### Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,904	2,074		1,882	,064
	Budaya Organisasi	,406	,091	,431	4,475	,000
	Lingkungan Kerja	,408	,109	,361	3,751	,000

Sumber : Data diolah SPSS 25

$$T \text{ table} = t (a/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 80-2-1) = 1,665$$

Pada penilaian ini tabel dengan signifikansi 0,05 dengan derajat  $df = n-k-1$  ( $80-2-1$ ) = 77 diperoleh hasil  $t_{tabel}$  sebesar 1,665. Apabila hasil uji T memiliki probabilitas kurang dari 0,05 maka variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

1. Variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh 4,475 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,665 dengan tingkat sig sebesar  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,751 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,665 dengan tingkat Sig  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

## B. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi secara bersama-sama yaitu apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Dalam hal ini tabel ANOVA digunakan untuk menguji signifikan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pada Perawat Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre.

Pada penilaian ini signifikan nilai F hitung akan dibandingkan dengan 0,05. Jika sig F hitung  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya hipotesis yang akan diajukan dapat diterima. Sebaliknya jika sig F hitung  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya hipotesis yang diajukan ditolak. Hasil pengolahan SPSS 25 menunjukkan sebagai berikut :

### Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227,502	2	113,751	35,220	,000 <sup>b</sup>
	Residual	248,686	77	3,230		
	Total	476,187	79			

Sumber : Data diolah SPSS 25

$$F \text{ Tabel} = df1 = k-1, df2 = n-k, \text{ yaitu } df1 = 3-1 = 2, df2 = 80-3 = 77$$

$$F_{tabel} = 3,11$$

- 1) Berdasarkan nilai signifikan dari output Anova diketahui nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ , maka sesuai dengan dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji f dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis diterima atau budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja
- 2) Berdasarkan perbandingan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ , yaitu dengan menggunakan tabel output SPSS. Diketahui nilai  $f_{hitung}$  sebesar 35,220, karena nilai  $f_{hitung}$   $35,220 > 3,11$ . Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji f dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima atau dengan kata lain budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

## Pembahasan

### A. Temuan Masalah

#### a) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi  $R^2$ , nilai koefisien korelasi antara variabel kinerja (Y) dan Budaya Organisasi (X1) atau  $r_{yx1}$  sebesar 0,618 atau 61,8%, maka ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) yaitu sebesar 61,8% sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 4,475 sedangkan t tabel 1,665. Maka diketahui t hitung  $>$  t tabel yang memiliki nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh secara positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta Selatan. Terdapat 1 variabel pertanyaan pada kuesioner dengan nilai kecil yaitu dengan nilai 0,659, tepatnya pertanyaan apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.

#### b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja (X2) dan kinerja (Y) atau  $r_{yx2}$  sebesar 0,585 atau 58,5%, maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) yaitu sebesar 58,5% sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi faktor lain. Dengan menggunakan uji hipotesis secara parsial t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 3,751 sedangkan t tabel sebesar 1,665. Maka diketahui t hitung  $>$  t tabel dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif, kuat dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta Selatan.

Namun terdapat 1 item variabel pertanyaan pada kuesioner dengan nilai kecil yaitu 0,391 tepatnya pada pernyataan Peralatan Disposable yang digunakan untuk memberikan pelayanan kepada pasien (pemberian obat) steril dan baru.

- c) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
- Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dalam analisis variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja (Y). Dapat dilihat  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $35,220 > 3,11$  dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta Selatan. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,478. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja. Besar pengaruhnya adalah sebesar 47,8%,  $Adjusted (R^2) = 0,464$  atau 46,4, ini berarti 6,4,6% perubahan yang terjadi pada kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Tetapi terdapat 1 item pertanyaan pada kuesioner masih kecil yaitu dengan nilai 0,767 tepatnya pada pernyataan memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik.

Dari kedua variabel tersebut dapat diketahui yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel Lingkungan Kerja berdasar pada nilai koefisien regresi sebesar 0,408 dengan tingkat signifikan 0,00 lebih besar dibandingkan dengan variabel Budaya Organisasi sebesar 0,406 dengan tingkat signifikan 0,00.

## B. Pemecahan Masalah

- a. Pada variabel (X1) Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta Selatan. Ada beberapa hal yang harus ditingkatkan salah satunya seperti hasil nilai rata-rata yang kecil yaitu secara detail tentang tugas atau pekerjaan yang di selesaikan tepat waktu. Maka dari itu sebaiknya instansi agar lebih memperhatikan pekerjaan perawat agar bisa diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan.
- b. Pada variabel (X2) Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta Selatan. Variabel ini merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan harus diperhatikan oleh instansi. Akan tetapi ada salah satu komponen pertanyaan dalam kuesioner dengan hasil nilai rata-rata yang kecil yaitu peralatan disposable yang digunakan untuk memberikan pelayanan kepada pasien (pemberian obat) steril dan baru. Maka dari itu sebaiknya perawat

lebih meningkatkan kesterilan peralatan yang akan diberikan kepada pasien untuk pemberian obat dan pelayanan lainnya.

- c. Untuk variabel ( X1) Budaya Organisasi dan (X2) Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap (Y) Kinerja perawat Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta Selatan maka dari itu instansi harus meningkatkan kedua unsur variabel tersebut jika ingin meningkatkan kinerja pegawai ke level yang lebih tinggi dari saat ini. Tetapi ada 1 variabel yang masih rendah yakni indikator karyawan memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik, baiknya perawat meningkatkan kepercayaan dan kemampuan dalam memberikan keputusan dalam memecahkan sebuah masalah didalam sebuah pekerjaan.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” pada Perawat Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta Selatan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi dapat berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta Selatan dengan besar pengaruh sebesar 0,618 atau 61,8% sisanya 49,25% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,475 > 1,665$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
2. Lingkungan Kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi  $R^2$  dengan pengaruh sebesar 0,585 atau 58,5% sisanya 52,5% kinerja pegawai dipengaruhi faktor lain. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,751 > 1,665$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang berarti terdapat X2 terhadap Y.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R sebesar 0,691. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan nilai pengaruhnya adalah 69,1 atau  $0,691 R^2 = 0,478$ . Kinerja pegawai Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 47,8%. Koefisien uji F diperoleh sebesar 35,220 dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa signifikan  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersamaan budaya organisasi dan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta Selatan

## Daftar Referensi

- A Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (PT Remaja Rosdakarya,ed.). Bandung. (2005)
- Anam, Chairul. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang". Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. Vol. 04. No. 01. (2018).
- Arifin, A., Hamid, D., & Hakam, M. S. Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014. (2014).
- Amstrong, M dan Baron F. Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh, Erlangga. Jakarta 2016.
- Bintoro dan Daryanto. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. : Gava Media. Yogyakarta 2017.
- Darmadi. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, 3(3), 240–247. (2020:242)
- Edi Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia . Prenadamedia Group . Jakarta. 2016
- Effendy, A. A., & Fitria. J. R. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), Vol.2, No.2 Hal :49-61. <http://openjurnal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/3406> diakses pada tanggal 8 April 2020. (2019)
- Effendy, Oneng Uchjana. Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi. PT. Citra Aditia Bakti. Bandung. 2015.
- Fahmi, Irham. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. CV. Alfabeta : Bandung. 2017
- Fahmi, Irham. Pengantar Manajemen Keuangan. Alfabeta. Bandung. 2018.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT Bumi Aksara. Edisi Revisi. Jakarta. 2016
- Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Rajagrafindo Persada. Medan. 2016
- Marwansyah. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. ALFABETA. Bandung. 2014.
- Nitiseminto. Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta. 2014.

- Sedarmayanti. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja." In Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja, by Sudaryo Dkk, 47. ANDI (Anggota IKAPI). Yogyakarta. 2018.
- Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta. 2013.
- Dr. H. Tobari, S.E.m M.S.Si. Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan. Deepublish. Yogyakarta. (2016; Copyright © 2016).
- Torang, Syamsir. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi) Alfabeta. Bandung. 2014.