

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT LANCANG KUNING PEKANBARU

Eryana

Dosen STIE Syariah Bengkalis

Alamat: Jalan Poros Sungai Alam-Selat Baru, Bengkalis, Riau, Kode Pos 28751

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Jumlah Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru yang berjumlah 143 responden, dan sampel yang digunakan sebanyak 60 responden. Adapun Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan deskriptif dan analisis Regresi Linear Berganda yaitu untuk melihat pengaruh, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisai dan komitmen organisasi, berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru, Baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam rangka meningkatkan motivasi dari karyawannya, organisasi perlu memberi perhatian pada kepentingan karyawan yang memiliki berbagai macam kebutuhan.

Ninuk Muljani (2002) menyatakan bahwa keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Seorang karyawan yang profesional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempatnya bekerja. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang akan mempengaruhi motivasi kerja yang ada pada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Hasil pengamatan yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa kondisi karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning berkretia kurang baik. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran dari tahun 2009 berjumlah 4 responden. Dan pada tahun 2010 masih banyaknya responden yang di berikan sanksi berupa surat peringatan yaitu 4 responden, dan pada tahun 2011 sampai 2013 berjumlah 22 responden yang bermasalah.

Indikasi lain yang menunjukkan bahwa budaya organisasi masih rendah adalah belum terimplementasinya nilai-nilai budaya yang ada di Rumah Sakit seperti :

Buku pedoman, sebagai pedoman dalam melaksanakan budaya secara ideal, Gimmick produk, berupa gantungan kunci, kalender, yang tujuannya untuk memaksa secara halus para karyawan tersebut untuk memahami slogan yang tercantum dalam produk tersebut Poster, berisi slogan budaya organisasi yang dimiliki Rumah sakit lancang Kuning Pekanbaru yang ditempatkan pada sisi strategis sehingga mudah dibaca. Seragam, agar karyawan merasa menjadi bagian dari Rumah sakit tersebut. Terlihat dari hasil prariset tersebut bahwa budaya organisasi di rumah Sakit Lancang Kuning belum terealisasi dengan baik, sehingga ini menjadi tanggung jawab pihak manajemen, yang tak kalah penting adalah untuk mensosialisasikan mengenai nilai-nilai budaya organisasi tersebut. Supaya nilai ini dapat dipegang secara intensif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat.

Motivasi kerja pada karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya budaya organisasi dan komitmen organisasi. Masrukhin dan Waridin (2006) mengungkapkan bahwa setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Sehubungan dengan pengaruh faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, beberapa peneliti terdahulu seperti yang dikemukakan oleh Hana Chrysanti Widyastuti (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Panti Wilya Citarum ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Ma'sum afif (2011) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja Studi kasus pada karyawan Rumah Sakit Islam Malang UNIMA" mereka menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak langsung budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan riset gap dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Budaya organisasi dan komitmen organisasi ada yang berpengaruh signifikan dan ada yang menyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, maka dari itu peneliti ingin meneliti dan menganalisa serta membuat *corrective action* apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru.

2. Perumusan Masalah Penelitian

Berikut perumusan masalah dalam penelitian ini:

- a) Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Lancang kuning Pekanbaru
- b) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan RS Lancang kuning Pekanbaru
- c) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Lancang kuning Pekanbaru

3. Tujuan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat :

- a) Pengetahuan dan wawasan kepada pembaca tentang adanya signifikansi hubungan budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap motivasi kerja
- b) Mengetahui seberapa besar pengaruh signifikannya hubungan variabel-variabel independen budaya organisasi, komitmen organisasi terhadap variabel dependen motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial.
- c) Memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan atau organisasi untuk melaksanakan, menerapkan dan mengambil kebijakan sehubungan dengan motivasi karyawan maupun motivasi perusahaan.

B. KERANGKA TEORI

a. Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Pembahasan tentang motivasi merupakan salah satu hal yang penting dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, yang dalam hal ini berkaitan erat dengan pemimpin organisasi dan pegawainya untuk mewujudkan kinerja pegawai. Suatu organisasi atau perusahaan yang didirikan adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, di mana tujuan tersebut berupa tujuan jangka panjang, menengah dan jangka pendek, di sini akan terjadi korelasi positif antara motivasi dan tujuan dimana sekelompok orang dalam suatu kesatuan kerja yang mempunyai sasaran jelas yang ingin dicapai, mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi, dari pada kelompok orang yang bekerja tanpa sasaran yang jelas.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Sadili Samsudin, 2006: 281) Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain dalam hal ini pegawainya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut (The Liang Gie dalam Sadili Samsudin: 281-282).

Adapun ciri-ciri dari orang yang termotivasi antara lain adalah :

- a. Bekerja sesuai standar
- b. Senang bekerja
- c. Merasa berharga
- d. Bekerja keras
- e. Sedikit pengawasan
- f. Semangat juang tinggi (Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2003:17).

Beberapa teori tentang motivasi antara lain adalah sebagai berikut : (Sadili Samsudin, 2006:285)

1. Maslow's Model

Teori Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka model ini menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar pegawai tersebut termotivasi untuk bekerja.

Maslow menyatakan adanya suatu hirarki kebutuhan manusia yang bertingkat. Hirarki kebutuhan manusia tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Physiological needs*
Kebutuhan badaniah ini meliputi kebutuhan sandang, pangan, papan.
 - b. *Safety needs*
Kebutuhan akan keamanan, baik keamanan mental, psikologi dan intelektual.
 - c. *Social needs*
Kebutuhan rasa sosial yang meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan perasaan dihormati oleh orang lain, kebutuhan perasaan berprestasi dan kebutuhan perasaan ikut serta.
 - d. *Esteem needs*
Meliputi kebutuhan akan penghargaan diri dan pandangan baik, dari orang lain terhadap kita.
 - e. *Self actualization needs*
Kebutuhan aktualisasi diri ini untuk mewujudkan dan mengembangkan potensi diri dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan (Sadili Samsudin, 2006:285).
2. Douglas Mc. Gregor
- Dalam teori ini terbagi dalam dua pendekatan yang diterapkan. Masing-masing pendekatan ini didasarkan pada serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yaitu :
- a. Asumsi teori X mengenai manusia
 - 1) Pada umumnya manusia tidak senang bekerja
 - 2) Pada umumnya manusia tidak berambisi, tidak ingin tanggung jawab dan lebih suka diarahkan
 - 3) Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering harus dipaksa untuk memperoleh tujuan-tujuan organisasi.
 - 4) Motivasi hanya berlaku sampai tingkat *lower order needs*
 - b. Asumsi teori Y mengenai manusia
 - 1) Bekerja adalah kodrat manusia jika kondisi menyenangkan
 - 2) Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi
 - 3) Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik.
 - 4) Motivasi tidak saja mengenai *lower needs* tetapi sampai *higer order needs*.
Dengan menerapkan teori Y dalam organisasi maka orang akan menerapkan organisasi untuk berkembang dan dapat menggunakan kemampuan, ketrampilan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. (Sadili Samsudin, 2006:285-286).
3. Teori Fredrich Herzberg
- Teori ini menerangkan tentang masalah kepuasan kerja yang terdiri dari dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya, yaitu:
- 1) Motivator, terdiri dari:
 - a) Keberhasilan pelaksanaan (*achievement*)
 - b) Pengakuan (*recognition*)
 - c) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
 - d) Tanggung jawab (*responsibility*)
 - e) Pengembangan (*advancement*)
 - 2) *Hygiens*
 - a) Kebijakan dan administrasi perusahaan
 - b) Supervisi
 - c) Hubungan antar pribadi

- d) Kondisi kerja
 - e) Gaji (Sadili Samsudin, 2006:286).
4. Teori David Mc. Clelland
- Mengemukakan bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi. Adapun karakteristik dari orang-orang yang berprestasi adalah :
- a. Suka mengambil resiko yang moderat
 - b. Memerlukan umpan balik dengan segera
 - c. Memperhitungkan keberhasilan
 - d. Menyatu dengan tugas (Sadili Samsudin, 2006 287).

b. Budaya Organisasi

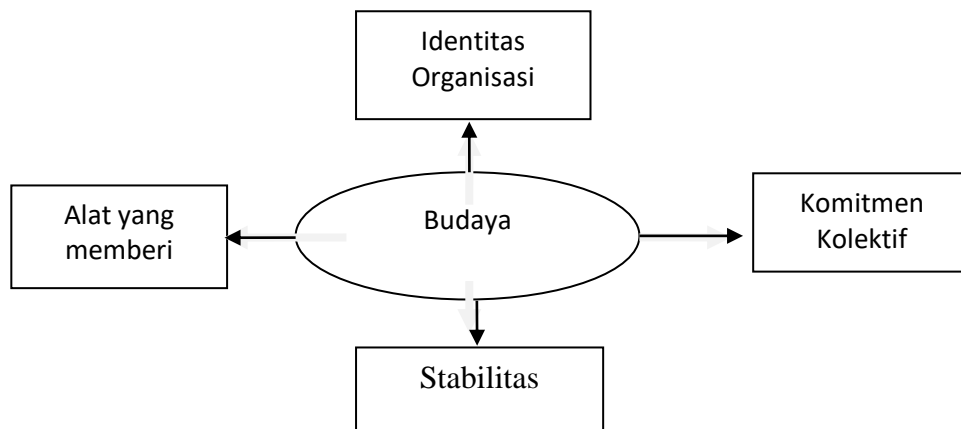
Robins: (2006) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Renald Kasali (2006) mengungkapkan bahwa perubahan adalah keniscayaan dan setiap organisasi apapun selalu mengikuti perkembangan yang terjadi disekitarnya yang memungkinkan organisasi tersebut melakukan perubahan. Proses perubahan dilakukan agar kehidupan organisasi dapat terpelihara, berkelanjutan dan lebih bermanfaat. Apabila organisasi mampu berubah secara tepat, maka organisasi akan memiliki usia panjang bertahan dalam lingkungannya.

Budaya memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi. Yaitu:

1. Budaya memiliki suatu peran batas-batas penentu; yaitu, budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.
4. Budaya mendorong stabilitas system sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi.

Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan Menurut Kreitner & Kinicki (2007) di dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior* fungsi budaya organisasi mencakup sebagaimana yang diperlihatkan pada bagan 2.1



Sumber : Kreitner & Kinicki, 2007

c. Komitmen Organisasi

Komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu. Ada beberapa pengertian organisasi, yaitu : menurut Schermerhorn dalam Pabundu Tika (2006:3), *Organization is a collection of people working together in a division of labor to achieve a common purpose* (Organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama). Menurut Bernard, dalam Pabundu Tika (2006:3), *Organization is a cooperation of two or more persons, a system of consciously coordinated personal activities or forces*. (Organisasi adalah kerja sama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar). Menurut Selznick dalam Pabundu Tika (2006:3), *Organization is arrangement of personal for facilitating the accomplishment of some agreed purpose through the allocation of functions and responsibilities*. (Organisasi adalah pengaturan personal guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan pada organisasi (Chairy, 2006: 2).

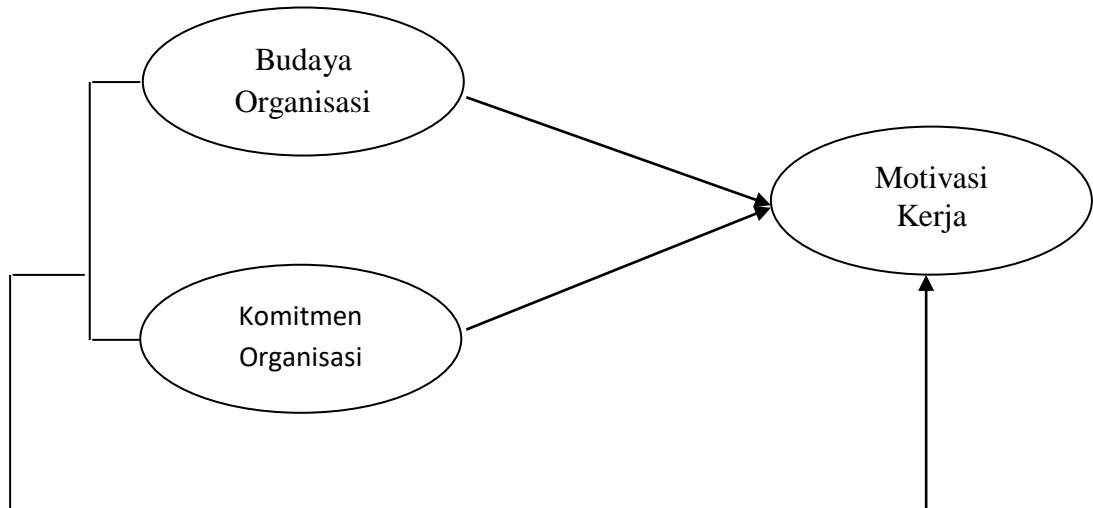
Adapun definisi dan penjelasan dari setiap komponen komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.
2. Komitmen kontinuans berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Becker yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen ini bertahan dalam organisasi karena butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.
3. Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Komponen komitmen organisasional ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu, tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral.

d. Model Penelitian

Sebagai gambaran dari kerangka pemikiran ini dapat dituangkan dalam gambar sebagai berikut :

**Gambar
Model Penelitian**



Sumber : Masu'd (2004), Satip Sugiyono, (2012)

C. METODOLOGI

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian konklusif (*conclusive research design*) dalam bentuk penelitian kausal (*causal research*), karena perlu melihat beberapa variabel yang menjadi determinan terhadap variabel lain. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survey. Kerlinger (1996) dalam Riduwan (2010); penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sehingga, ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. Metode survey yang dilakukan berupa kuesioner sehingga didapat kan hubungan antar variabel dan wawancara sebagai teknik komunikasi langsung untuk memperoleh data-data yang diperlukan.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 59) menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru sebanyak 143 karyawan.

3. Variabel Penelitian

Berikut Konsep operasional Penelitian ini:

Tabel Konsep Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Motivasi Kerja (y)</p> <p>Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. (Sadili Samsudin, 2006: 281).</p>	<p>Kepercayaan</p> <p>Kemajuan</p> <p>Pengakuan</p> <p>Tanggung Jawab</p> <p>Pengawasan</p> <p>Gaji</p> <p>Kebijakan Perusahaan</p> <p>Kondisi pekerjaan</p> <p><i>Sumber: Herzberg (1959) Dalam Robbins (2006)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas • Melaksanakan tugas dengan target yang jelas • Mendapatkan Diklat yang sesuai dengan bidang pekerjaan. • Mendapatkan penghargaan dari organisasi • Melakukan Pekerjaan dengan sebaik-baiknya • Mengerjakan tugas tepat waktu • Mendapatkan supervisi yang baik dari penyelia • Mendapatkan gaji yang cukup dan sesuai • Menaati semua aturan yang di tetapkan • Pekerjaan yang menyenangkan sesuai dengan keahlian serta nyaman dan aman 	Ordinal
Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Budaya Organisasi (XI)</p> <p>Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan</p>	<p>Profesionalisme</p> <p>Jarak dari Manajemen</p> <p>Percaya pada rekan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Setiap karyawan dalam organisasi mengetahui apa tujuan dan pentingnya pekerjaan • Mudah menyampaikan aspirasi kepada atasan dan dihargai oleh perusahaan 	Ordinal

<p>falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.</p> <p>(Robins, 2006).</p>	<p>sekerja</p> <p>Keteraturan</p> <p><i>Sumber: Hofstede, Geert, Bond, & luk (1993) dalam Mas'ud (2004)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mempunyai rekan sekerja yang selalu optimis dan bekerja sama • Mempunyai keteraturan dalam melakukan aktifitas pekerjaan <p><i>Sumber: (Wirawan, 2007:38)</i></p>	
<p>Komitmen Organisasi (X2)</p> <p>Komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya</p> <p>(Chairy, 2006)</p>	<p>Pemahaman dan penghayatan</p> <p>Keikutsertaan dan keterlibatan</p> <p>Perasaan loyal</p> <p><i>Morrow, Mc Elrory dan Blum</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Keyakinan yang kuat, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. • Keinginan untuk berusaha keras yang dapat dipertanggung jawabkan atas nama organisasi • Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi. • keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi • perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. berdasarkan persepsi <p><i>Steers (1975, dalam Suhana, 2006).</i></p>	

4. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Penelitian ini menggunakan data primer maupun data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penelitian melalui penyebaran kuisioner kepada responden yang berisikan pernyataan pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur kepustakaan, jurnal, makalah serta data yang menggunakan skala likert. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisa statistik berupa regresi linier berganda, dengan formulasi model regresi linear berganda.

D. ANALISA DATA

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik lokasi penelitian, responden yang diteliti, serta distribusi item dari masing-masing variabel. Data-data yang telah dikumpulkan diedit dan ditabulasikan dalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam responden (orang) maupun dalam angka persentase.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang akan diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2010). Statistika deskriptif adalah bagian dari ilmu statistika yang hanya mengolah, menyajikan data tanpa mengambil keputusan untuk populasi, atau hanya melihat gambaran secara umum dari data yang didapatkan (Agus Eko Sujianto, 2009).

Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang variabel; a) budaya organisasi, b) komitmen organisasi, dan c) motivasi kerja. Untuk mengkategorikan jawaban responden dibuat skala interval yang dihitung dari skor tertinggi dikurangi skor terendah dibagi lima, sehingga diperoleh interval untuk kategori sebesar 0,80

Dengan demikian kategori jawaban responden ditentukan berdasarkan skala pada tabel berikut;

Tabel Penentuan Kategori Skor berdasar Kategori Jawaban Responden

No	Skala Kategori Jawaban	Kategori
1.	1,00 – 1,80	Sangat rendah
2.	1,81 - 2,60	Rendah
3.	2,61 – 3,40	Sedang
4.	3,41 – 4,20	Tinggi
5.	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber (Sugiyono,2007)

a. Budaya Organisasi

Berdasarkan perhitungan analisis statistik deskriptif diperoleh interval penilaian variabel budaya organisasi menggunakan sepuluh indikator, rangkuman respons budaya organisasi sebagian besar memberi tanggapan kearah positif, tetapi masih diperlukan berbagai penguatan budaya organisasi oleh manajemen Rumah Sakit. Secara umum juga terlihat dari skor rata-rata variabel masih belum maksimal. Berarti masih terbuka peluang bagi peningkatan budaya organisasi di Rumah Sakit. Sehingga budaya organisasi tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru.

b. Komitmen Organisasi

Pada penelitian ini memang telah memperlihatkan budaya organisasi yang tinggi yaitu dengan skor rata-rata yang menunjukkan 4,24. Tetapi, masih terlihat belum optimal dalam hal kemudahan menyampaikan kepada atasan, para karyawan merasakan belum optimalnya menghargai aspirasi yang disampaikan. Hal ini sesuai dengan indikasi yang telah dijelaskan sebelumnya, secara umum juga terlihat,

dimana budaya organisasi di Rumah Sakit Lancang Kuning masih bisa ditingkatkan lagi. Hal ini dapat terlihat dari tingkat pencapaian budaya organisasi yang baru mencapai skor rata-rata tinggi. Tentunya masih terbuka peluang bagi peningkatan budaya organisasi di Rumah Sakit tersebut.

c. Motivasi Kerja

Berdasarkan Skor rata-rata motivasi karyawan di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru responden memberikan skor rata-rata yang menunjukkan sebesar 4.05. Hal ini menunjukkan motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Lancang Kuning berada pada kategori sedang. Meskipun motivasi karyawan sudah tinggi, namun hasil penelitian ini mengindikasikan adanya beberapa hal yang perlu mendapat perhatian manajemen Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Apalagi secara umum motivasi karyawan masih rata-rata pada kategori tinggi, kemudian ada indikator pada kategori rendah, dan secara umum motivasi karyawan dapat dimaksimalkan, karena tingkat pencapaian motivasi karyawan belum 100 persen dari maksimal yang diharapkan.

Artinya, masih terbuka peluang dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Formulasi masalah menggunakan model regresi linier berganda. Analisis linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat, untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Riduwan, 2010). Adapun formulasi dari model regresi linier berganda yang akan digunakan sebagai model adalah sebagai berikut:

Dimana :

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

Y = Motivasi kerja

α = nilai konstanta

β = koefisien regresi

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Komitmen organisasi

ε = Error

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,385	2,961		3,169	,002
	Budaya Organisasi	,428	,093	,505	4,600	,000
	Komitmen Organisasi	,355	,101	,387	3,519	,001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

Sumber: Olahan data penelitian, 2014

Hasil regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 9,385 + 0,428X_1 + 0,355X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier tersebut adalah sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 9,385 mempunyai arti apabila budaya organisasi dan komitmen organisasi sama dengan nol maka motivasi kerja karyawan bernilai positif sebesar 9,385. tetap.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen organisasi terhadap terhadap motivasi

Berdasarkan uji F pada memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya organisasi dan Komitmen organisasi terhadap variabel motivasi kerja Rumah Sakit Lancang Kuning. Hal ini dibuktikan melalui signifikan sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dan besarnya Fhitung sebesar 65,490. Ini berarti penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan variabel budaya organisasi dan variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Artinya peningkatan yang dialami budaya organisasi, dan komitmen organisasi mendapatkan pengaruh yang positif terhadap motivasi karyawan Rumah Sakit.

Secara teori ini juga sesuai pendapat Greenberg (dalam Teresia dan Suyana, 2008,156) menyatakan bahwa komitmen karyawan dapat dikembangkan dengan organisasi merekrut dan menyeleksi calon karyawan yang memiliki kecocokan dengan nilai organisasi, organisasi memberlakukan karyawan secara adil, memberi kepuasan bagi karyawan dan *job enrichment*. Selanjutnya pendapat Sweeney dan Mc Franklin (dalam Teresia dan Suyana, 2008, h. 156) juga menyatakan bahwa organisasi perlu memperjelas dan mensosialisasikan nilai-nilai dasar sikap, maupun tujuan organisasi. Hal ini dimaksudkan supaya karyawan mampu menginternalisasi nilai-nilai organisasi tersebut.

Sementara itu Rumah Sakit Lancang Kuning sebagai Rumah Sakit yang telah memiliki sistem, SOP (*Standard Operating System*) dan aturan yang telah diputuskan untuk dijalankan, aturan ini seharusnya akan meningkatkan Motivasi karyawan. Namun demikian, ternyata kenyataan dilapangan belum sesuai dengan harapan. Sehingga, ada anggapan ada tidaknya arahan dari pihak manajemen, atau pola budaya organisasi akan terbentuk sedemikian rupa tanpa adanya peningkatan yang dapat di evaluasi.

Fakta ini menguatkan tulisan penulis didalam latar belakang masalah, bahwa motivasi karyawan menurun, atau langkah efisiensi kerja tidak dilakukan dengan serius. Hal tersebut dipengaruhi oleh komitmen karyawan yang belum kuat, atau disebabkan juga beban kerja yang tidak seimbang. Sehingga, faktor budaya organisasi, dan motivasi kerja dalam penelitian ini secara bersama-sama (Simultan) belum terbukti memberikan kontribusi signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan Rumah Sakit. Meskipun dari hasil yang didapat positif. Karena seberapapun kecilnya nilai variabel, tetap memberikan kontribusi dalam mempengaruhi Motivasi karyawan.

Kontribusi ke dua variabel dependen yang memiliki nilai sebesar 69,7%, masih belum cukup berpengaruh dari variabel sisanya yang memiliki nilai sebesar 21,3% yang bisa saja dipengaruhi oleh kepemimpinan, kepuasan kerja, pengembangan karir, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama akan mempengaruhi motivasi kerja, memberikan kontribusi yang berarti. Menjadi catatan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor yang harus segera dibenahi dalam meningkatkan motivasi karyawan.

Pentingnya membangun budaya organisasi dan komitmen organisasi di rumah sakit terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan rumah sakit dalam upayanya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat sehingga dengan budaya organisasi yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan, maka akan meningkatkan motivasi kerja sehingga terbentuk pelayanan kesehatan yang baik kepada masyarakat.

Pada akhirnya, budaya organisasi dan komitmen organisasi tetap memerlukan perhatian manajemen Rumah Sakit Lancang Kuning, hal ini karena adanya indikasi yang mengarah pada ketergantungan antara satu faktor dengan faktor lainnya. Dengan perbaikan pada budaya organisasi maupun komitmen organisasi oleh pihak manajemen, maka semakin mempertinggi motivasi karyawan di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru dengan nilai t_{hitung} sebesar $4.600 > t_{tabel} 1.67203$ atau nilai $sign = \alpha 5\%$ ($4,600 > 0,05$) menyatakan H_0 diterima. Kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning, dalam hal ini faktor-faktor Budaya organisasi yang ada tergambar dari beberapa aspek yaitu, tujuan, kesatuan, prestasi, integritas, keunggulan dan keakraban.

Bahwa budaya organisasi yang dijalankan di Rumah Sakit Lancang Kuning belum baik, diantaranya adalah faktor budaya yang kurang mensosialisasikan nilai-nilai budaya organisasi itu sendiri, meliputi: tidak adanya buku pedoman, sebagai pedoman melaksanakan budaya secara ideal, tidak adanya kalender yang tujuannya memaksa secara halus para karyawan untuk memahami selogan yang tercantum dalam produk. Kemudian dalam bentuk seminar, sosialisasi dalam bentuk kegiatan informal yaitu melakukan darma wisata bersama keluarga, sebagai bentuk kepedulian dan rasa penghargaan pihak manajemen terhadap dedikasi karyawan mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Satip Sugiyono (2012) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan Rumah Sakit. Keadaan demikian lebih menegaskan kembali hakikat dari budaya organisasi sebagai perekat sosial dan dapat memberikan pengaruh terhadap aspek-aspek lain dari perilaku karyawan di rumah sakit.

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel kunci yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam melakukan berbagai aktivitas atau pekerjaan yang mengarah kepada peningkatan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Budaya yang eksis, hidup dan berkembang di rumah sakit merupakan faktor kunci bagi berhasilnya proses pelayanan kesehatan.

Menurut Robbins (2000), organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja,

sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji t_{hitung} memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Hal tersebut dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar $3,519 > t_{tabel}$ sebesar 1.67203 atau nilai $sign = 0,000 < 0,05$ menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya hasil uji ini bernilai positif dan terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning dengan nilai t_{hitung} $3,519 > t_{tabel}$ sebesar 1.67203 dari angka tersebut memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif. Kondisi ini menyatakan bahwa karyawan rumah sakit mengalami fase komitmen selama masa fase yang lama, hal ini berarti proses timbulnya komitmen organisasi sudah dapat dilihat dari potensi untuk membangun komitmen yang dimiliki calon karyawan, Komitmen timbul ketika seseorang mulai bekerja dan masa kerja yang lama juga mempengaruhi seseorang terhadap organisasinya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Yuni Sylvia (2009) bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, maksudnya adalah semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Komitmen organisasi adalah sesuatu yang sangat penting pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan terbentuk apabila pihak manajemen mampu mendistribusikan kekuasaannya sehingga dapat diterima dan dipandang sebagai sesuatu yang dapat mendorong untuk terciptanya komitmen yang tinggi dari seluruh karyawan rumah sakit.

Berdasarkan hal tersebut perlu dilakukan beberapa upaya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan antara lain adalah memberikan kebebasan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Apabila hal tersebut dapat diwujudkan maka motivasi kerja karyawan juga mengalami peningkatan. Dengan pemantapan kedua variabel tersebut, peningkatan motivasi karyawan Rumah sakit lancang kuning Pekanbaru akan terjadi dengan terencana dan evaluatif.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru.
- b. Terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru.
- c. Ada pengaruh yang signifikan variabel komitmen terhadap Motivasi Kerja karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru baik secara parsial maupun secara simultan.

2. Saran

- a. Diharapkan dengan Peningkatan budaya organisasi seperti nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, disiplin, kerja sama, adil dan peduli membuat suasana kekeluargaan menjadi Suasana yang harmonis, serta karyawan akan betah dan senang bekerja, karena ditempat kerja akan bertemu dengan rekan-rekan yang menyenangkan.
- b. Komitmen Organisasi ternyata berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu solusi yang harus diberikan kepada karyawan seperti pelatihan yang dapat meningkatkan kreativitas karyawan dan kemampuan dalam menghasilkan keputusan yang tepat pada saat-saat sulit sehingga karyawan menjadi termotivasi.
- c. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat dengan tema yang sama dengan penelitian ini disarankan untuk menggunakan metode pengambilan sampel yang lain dengan jumlah sampel yang lebih besar, dan dapat juga diteliti apakah variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja yang diaplikasikan pada perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamzah. (2001), *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Motivasi*, Jakarta : Grasindo, Jakarta.
- Imam Ghozali. 2004. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kreitner, R, dan A Kinicki, 2007, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Ninuk Muljani, 2002. *Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai: Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 4, No.2
- Pabundu Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Rhenald Kasali. 2006. *Mobilisasi Intangibles Menajdi Kekuatan Perubahan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Riduwan. 2010. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan ke-7. Bandung : Alfabeta
- Robins, Stephen R, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Salemba Empat, Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia. Bandung.
- 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia. Bandung.
- 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Pustaka Setia. Bandung.
- Suhana, 2007, “*Relationship Analysis of Leadership Style, HRM Practices, Organizational Culture, Commitment and Performance (Study in People Crediting Bank (BPR) in Central Java)*,” *Usahawan* No. 10, TH XXXVI, Oktober 2007, h. 47- 53

- Sugiyono, 2002. *Metode penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- _____ 2002. *Metode penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Sujianto, Agus Eko, 2009, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Prestasi Pustaka Jakarta.[http://mm.unsoed.ac.id/id/content/Pengaruh-budaya-organisasi-dan komitmen-organisasi –terhadap-motivasi-kerja-karyawan](http://mm.unsoed.ac.id/id/content/Pengaruh-budaya-organisasi-dan-komitmen-organisasi-terhadap-motivasi-kerja-karyawan).
- _____ 2009, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Prestasi Pustaka Jakarta.[http://mm.unsoed.ac.id/id/content/Pengaruh-budaya-organisasi-dan komitmen-organisasi –terhadap-motivasi-kerja-karyawan](http://mm.unsoed.ac.id/id/content/Pengaruh-budaya-organisasi-dan-komitmen-organisasi-terhadap-motivasi-kerja-karyawan).
- Waridin dan Masrukhin, 2006, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*”, Ekobis, Vol.7, No.2.
- Wirawan, 2007, *Budaya Dan Iklim Organisasi teori Aplikasi Dan Penelitian*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Yuni Sylvia, 2009, *Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV. Tjahaja Baru (Yamaha) Padang*. Thesis, Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.