PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum di Kota Padang)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

OLEH:

SRI DEWI FEBRIA SISKA

00379/2008

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2012

PERSETUJUAN SKRIPSI

"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI"
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum di Kota Padang)

Nama	:	Sri Dewi Febria Siska
BP/NIM	:	2008/00379
Keahlian	:	Akuntansi Sektor Publik
Program Studi	:	Akuntansi
Fakultas	:	Ekonomi
Universitas	:	Universitas Negeri Padang

Padang, Juli 2012

Disetujui Oleh :

Pembimbing 1	Pembimbing 2
Dr.H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si. Ak	Herlina Helmy, SE,M.S.AK,AK
NIP. 19580519 199001 1 001	NIP. 19800327 200501 2 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi akuntansi

Fefri Indra Arza SE, M.Sc, Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI"
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum di Kota Padang)

Nama	:	Sri Dewi Febria Siska
BP/NIM	:	2008/00379
Keahlian	:	Akuntansi Sektor Publik
Program Studi	:	Akuntansi
Fakultas	:	Ekonomi
Universitas	:	Universitas Negeri Padang

Padang, Juli 2012

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Dr.H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, Ak	
2.	Sekretaris	: Herlina Helmy, SE,MS.AK,Ak	
3.	Anggota	: Eka Fauzihardani, SE, M.Si, Ak	
4.	Anggota	: Charoline Cheisviyanny, SE, M.Ak	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Sri Dewi Febria Siska
NIM/Thn. Masuk	: 00379/2008
Tempat/Tgl. Lahir	: Batusangkar/ 3 Februari 1990
Program Studi	: Akuntansi
Keahlian	: Akuntansi Sektor Publik
Fakultas	: Ekonomi
Alamat	: Jalan Elang 2 No. 15 ATB Padang
No. HP/Telepon	: 085274675905
Judul Skripsi	: Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada Rumah Sakit Umum di Kota Padang).

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis atau skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di UNP maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani Asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima Sanksi Akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang 2011

Yang menyatakan,

Sri dewi Febria Siska

NIM. 00379

ABSTRAK

Sri Dewi Febria Siska (00379): Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, 2012.

Pembimbing : 1. Dr.H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si. Ak

2. Herlina Helmy, SE, M.S. Ak, Ak.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. 2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.

Jenis penelitian ini digolongkan pada penelitian yang bersifat kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Rumah Sakit Umum yang ada di kota Padang. Pemilihan sampel dengan metode *total sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Teknik pengumpulan data dengan teknik survei dengan menyebarkan kuesioner kepada masing-masing Rumah Sakit. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadapa kinerja organisasi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa: 1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Organisasi, nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,041 > 1,6657 yang berarti H_1 diterima. 2) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Organisasi, dimana nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,469 > 1,6573 yang berarti H_2 diterima.

Saran dalam penelitian ini adalah: Penelitian ini masih terbatas pada budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel penelitian yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi di Rumah sakit Umum. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya akan lebih baik jika dilengkapi dengan wawancara ataupun pernyataan tertulis sehingga dapat menggali semua hal yang menjadi tujuan penelitian.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, pujian yang jauh lebih baik dari apapun yng dapat penulis ucapkan atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Organisasi Rumah Sakit Umum di Kota Padang."** Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari, skripsi ini bukanlah semata-mata atas kemampuan sendiri, tapi atas bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih terutama kepada Bapak Dr. Efrizal Syofyan, S.E,M.Si.Ak selaku pembimbing I, dan Ibu Herlina Helmy, S.E,M.S. Ak, Ak, selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis selama ini. Selain itu, tak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

4. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah membantu dalam kelancaran Administrasi dan perolehan buku-buku penunjang skripsi.
5. Teristimewa buat Ayah dan Ibu, Kakak beserta Adik-adik dan seluruh Keluarga Besar Penulis yang telah memberikan do'a, perhatian, dan kasih sayang serta pengorbanan dan bantuan baik secara moril maupun materil untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini.
6. Teman-teman di Fakultas Ekonomi angkatan 2008 yang banyak memberikan saran, bantuan dan dorongan moril kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Untuk semua pihak yang telah membantu penyelesain skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhirnya atas bantuan, petunjuk, arahan, bimbingan motivasi dan kerja sama dari semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan dunia penelitian dan akademis. Amin.

Padang, Juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR ix

DAFTAR LAMPIRAN x

BAB I. PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 11

C. Pembatasan Masalah 11

D. Perumusan Masalah 12

E. Tujuan Penelitian 12

F. Manfaat Penelitian 12

BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS 14

A. Kajian Teori

1. Kinerja Organisasi 14
2. Budaya Organisasi 22
3. Komitmen Organisasi 28

B. Penelitian Relevan 33

C. Hubungan Antar Variabel 35

D. Kerangka Konseptual 38

E. Hipotesis 39

BAB III. METODE PENELITIAN.....40

A. Jenis Penelitian.....40

B. Populasi dan Sampel.....40

C. Jenis Data dan Sumber Data.....42

D. Teknik Pengumpulan Data.....42

E. Variabel penelitian.....43

F. Pengukuran Variabel.....43

G. Instrumen Penelitian.....44

H. Uji Validitas dan Reliabilitas.....46

I. Hasil Uji Coba Instrumen.....47

J. Teknik Analisis Data.....50

K. Definisi Operasional.....54

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....56

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....56

B. Demografi Responden.....57

C. Deskripsi Variabel Penelitian.....60

D. Statistik Deskriptif.....64

E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....65

F. Uji Asumsi Klasik.....66

G. Hasil Penelitian.....70

H. Pembahasan.....74

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN 79

A. Kesimpulan 79

B. Saran 79

DAFTAR PUSTAKA 81

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Daftar RSU di Kota Padang 41

2. Daftar Skor Jawaban.....44

3. Instrumen Penelitian.....45

4. *Corrected Item Total Correlation dan uji reliabilitas* 47

5. Tingkat Pengembalian Kuesioner.....57

6. Daftar RSU yang Mengembalikan Kuesioner Penelitian..... 57

7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 58

8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 58

9. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....59

10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 59

11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....60

12. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Organisasi 61

13. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....62

14. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi 63

15. Statistik Deskriptif.....64

16. Nilai *Corrected Item Total Correlation* Terkecil.....65

17. Nilai *Cronbach's Alpha* Penelitian.....66

18. Uji Normalitas.....67

19. Uji Multikolinearitas 68

20. Uji Heterokedastisitas 69

21. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 70

22. Koefisien Regresi 71

23. Uji F Hitung 72

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1. Kerangka Konseptual 39

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian 83
2. Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel..... 88
3. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas..... 94
4. Statistik Deskriptif 100
5. Uji Hipotesis..... 100
6. Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas 101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukannya adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas). Untuk itu, sebagai pusat rujukan dari pelayanan kesehatan tingkat dasar, maka pelayanan rumah sakit perlu dijaga kualitas pelayanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan.

Pelayanan kesehatan inilah yang selalu dituntut oleh para pengguna jasa di bidang kesehatan agar selalu bertambah baik dan pada akhirnya tujuan organisasi dalam melakukan pelayanan prima berkualitas dapat terwujud. Untuk mewujudkan hal ini, tentu saja tidak mudah karena sudah pasti terdapat persaingan yang semakin ketat antar rumah sakit. Rumah sakit tidak hanya bersaing dengan rumah sakit lain, namun juga bersaing dengan rumah bersalin, klinik 24 jam, praktek dokter, praktek bidan swasta, dan pelayanan kesehatan lainnya.

Perubahan yang terjadi dalam masyarakat dewasa ini sangat mempengaruhi persaingan tersebut, baik perubahan demografi, social ekonomi, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), kompetisi pasar maupun sumber daya manusianya. Strategi yang tepat untuk menghadapi tantangan dan persaingan di pasar pelayanan kesehatan ini, di masa depan juga perlu direncanakan dengan baik.

Kinerja organisasi selalu menjadi ukuran keberhasilan kegiatan organisasi sehingga diperlukan metode yang dapat mengukur kinerja tersebut (Kaplan dan Norton, 1996). Pentingnya pengukuran kinerja secara tepat, menurut Keats dan Hitt (1988) dikarenakan kinerja merupakan sebuah konsep yang sulit, baik definisi dan pengukurannya. Dengan mengetahui kondisi kinerja maka organisasi dapat melakukan revisi atas kebijakan-kebijakan yang tidak relevan sehingga pencapaian dimasa yang akan datang akan lebih baik. Sementara itu, Li dan Simerly (1998) mengatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan sesuatu yang komplek dan merupakan tantangan besar bagi para peneliti karena sebagai sebuah konstruk, kinerja bersifat multidimensional. Oleh karena itu, pengukuran kinerja dengan menggunakan dimensi pengukuran tunggal tidak mampu memberikan pemahaman yang komprehensif.

Dalam dunia bisnis, kinerja organisasi menjadi salah satu pusat perhatian. Oleh karenanya dalam berbagai penelitian organisasi banyak sekali ditemukan penelitian yang terkait dengan kinerja organisasi. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil.

Kinerja organisasi menurut Helfert (1996) dalam Veithzal (2008) adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu yang merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional

perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki Kinerja organisasi merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyadi, 2001).

Kinerja organisasi adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu. Untuk mengetahui bagaimana kinerja organisasi, maka perlu dilakukan penilaian kinerja organisasi tersebut (Anthony, 2007).

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 1998 : 179). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya.

Secara tradisional kinerja diukur dengan finansial, untuk jangka waktu yang lama, model pengukuran yang berfokus pada ukuran keuangan dapat diterima. (Kaplan dan Norton 1992; 73). Namun pada pertengahan dekade tahun 1990 an penggunaan tolok ukur finansial semakin tidak mendapatkan pengikut dengan semakin terkuaknya kelemahan mendasar tolok ukur tersebut. Kaplan dan Norton (1992;76) mengembangkan tolok ukur keberhasilan perusahaan yang lebih komprehensif, dinamakan *Balanced Scorecard* (BS).

Menurut konsep *balanced scorecard* kinerja perusahaan untuk mencapai keberhasilan kompetitif dapat dilihat dari empat perspektif yaitu berdasarkan: (1) Perspektif finansial, (2) Perspektif pelanggan dan pengunjung (3) Perspektif proses bisnis internal (4) Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran.

Menurut Flak dan Dertz dalam Didik (2009) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang diperlukan dalam kesuksesan kinerja yaitu (1) komitmen top manajemen dan kepemimpinan, (2) partisipasi pegawai dan manajer menengah, (3) budaya yang baik, (4) pelatihan dan pendidikan, (5) membuatnya relatif sederhana, mudah digunakan dan dipahami, dan (6) kejelasan visi, strategi dan hasil.

Pada suatu organisasi terdapat seperangkat nilai yang terbentuk sesuai dengan gagasan berdirinya organisasi tersebut. Pada umumnya, nilai-nilai yang ada tercermin dalam budaya organisasi suatu organisasi (Robbins, 2008). Menurut Veithzal (2008), budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

Menurut Tosi, Rizzo, Carroll dalam Munandar (2001), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi, karena merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi baik atasan maupun bawahan.

Budaya organisasi akan memberikan arah atau pedoman berperilaku dalam organisasi dimana anggota organisasi tidak dapat berperilaku sekehendak hatinya. Selain itu, budaya organisasi menuntun kesamaan langkah dan visi bagi sumber daya manusia untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan fungsi serta kinerjanya dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi telah banyak dilakukan. Sebagai contoh penelitian yang dilakukan Rini (2009), hasilnya menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian juga dilakukan oleh Soedjono (2005), hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Odom, Boxx, dan Dunn, (1990); Fuller & Morrison, (1999), dan Lund, (2003), yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Tercapainya kinerja organisasi juga harus didukung oleh komitmen organisasi yang tinggi dari anggota organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya, komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Menurut Griffin (2008), komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauhmana seseorang individu mengenal dan terikat pada

organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Robbins (2008:256) komitmen organisasi adalah suatu tingkat keyakinan sejauhmana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi, keterlibatan pekerjaaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Dengan adanya komitmen yang tinggi dari anggota organisasi maka akan menumbuhkan itikad untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang ada dalam organisasinya, demi tercapai kinerja organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan untuk memotivasi individu untuk melakukan sesuatu hal. Dengan adanya

penerapan komitmen organisasi yang baik ini dapat membuat karyawan lebih berhati-hati dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka dan juga menimbulkan rasa keterlibatan dengan perusahaan, inisiatif dan inovasi pekerja lebih besar, bahkan walaupun tidak ada *reward* langsung.

Komitmen dipandang penting dalam suatu organisasi, karena dengan komitmen yang tinggi seorang karyawan akan bersikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati bersama dalam organisasi, yang fokusnya adalah nilai-nilai dan sikap *(attitude)* yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rini (2010) tentang pengaruh budaya kerja terhadap hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja perusahaan, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian ini akan dilakukan di rumah sakit yang ada di Kota Padang, hal ini mengingat penelitian mengenai budaya organisasi, dan kinerja sering dilakukan di perusahaan manufaktur, serta masih banyaknya permasalahan yang ditemukan di rumah sakit khususnya mengenai kinerja organisasi. Dan penelitian ini dilakukan di rumah sakit karena untuk mengetahui bagaimana kinerja yang terdapat dalam sebuah organisasi yang bergerak dibidang jasa dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di rumah sakit. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Rini (2009) yang menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dan komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Dewita (2007) yang

menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel *moderating*. Penelitian juga dilakukan oleh Soedjono (2005), hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Menurut hasil penelitian Prasetyono Nurul Kompyurini (2008) Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap penerapan kinerja dimana adanya budaya organisasi RSD pada tingkat yang cukup. Hal ini berarti kinerja yang belum optimal pada RSD di Jawa timur tidak disebabkan langsung oleh budaya organisasi yang rendah. Komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja dimana adanya komitmen organisasi RSD pada tingkat yang rendah. Hal ini berarti kinerja yang belum optimal pada RSD di Jawa timur tidak disebabkan langsung oleh komitmen organisasi yang rendah. Akuntabilitas publik tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dimana adanya akuntabilitas publik RSD, namun tidak signifikan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada, dimana masih banyak rumah sakit yang mengalami kinerja buruk baik kinerja keuangan maupun kinerja non keuangan.

Fenomena kinerja rumah sakit umum di Kota Padang saat ini adalah masih belum dipahaminya sebagian prosedur/ kebijakan yang ada di Badan Pengelola RS yang seharusnya menjadi dasar kerja seluruh petugas di Badan Pengelola RS sehingga pelayanan belum maksimal. Terbatasnya sarana, prasarana, sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi dan lemahnya pemahaman terhadap

teknologi informasi yang ada, kurang tertibnya pengunjung penderita yang berkunjung ke Rumah Sakit, masih belum terlaksananya sistem informasi manajemen Rumah Sakit dengan baik, serta kurangnya sarana dan prasarana untuk mendukung pelayanan medik. *(Padang Ekspres • Jumat, 17/02/2012 11:58 WIB)*

Penelitian ini difokuskan pada permasalahan di atas yang belum teratasi, karena dapat mempengaruhi kinerja RS sehingga perlu dilakukan penelitian yang menguji pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi RS di kota Padang.

Sebelumnya juga didukung setelah mewawancarai sebanyak 30 orang pasien yang pernah dirawat di rumah sakit di kota Padang mereka semuanya mengeluhkan pelayanan yang mereka terima dari beberapa rumah sakit yang ada di kota Padang baik dari perawat maupun tenaga medis lainnya. Kurangnya inisiatif kerja pegawai dalam melaksanakan tugas seperti bekerja dengan penuh ketekunan jika hanya diawasi oleh atasan dan rendahnya komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan masih telihat adanya pegawai yang tidak mentaati peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan misalnya terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, tidak ada ditempat kerja pada saat jam kerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi di Rumah sakit yang ada di kota Padang adalah kebiasaan keterlambatan pegawai masuk kerja setelah jam istirahat, kebiasaan pegawai menunggu perintah dari atasan dalam mengerjakan tugas dan kebiasaan pegawai tidak tepat waktu dalam menjalankan tugas.

Hal ini juga di sebabkan masih banyak manajemen Rumah sakit yang kurang memahami pentingnya unsur manajemen kinerja. Ketika sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset perusahaan, maka biaya yang dikeluarkan untuk proses peningkatan mutu kinerja akan menjadi suatu investasi jangka panjang yang dimiliki.

Begitu pula dengan tenaga medis dan keperawatan lainnya akan menjadi satu pilar utama bagi Rumah Sakit yang dapat menunjang keunggulan kompetitif dari Rumah Sakit apabila sistem manajemen dan pengembangan sumber daya manusia di dalamnya dapat dikelola dengan baik, yang meliputi pemenuhan indikator kompetensi yang terstandarisasi, pengembangan keahlian dengan pelatihan-pelatihan dan asuhan keperawatan, penilaian kinerja yang objektif, pembagian jam kerja yang adil, serta sistem kompensasi yang dapat memberikan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja individu yang berujung pada peningkatan kinerja Rumah Sakit secara keseluruhan.

Sebagai bentuk masih rendahnya kinerja dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan rendahnya kinerja tersebut diindikasikan bahwa kurangnya disiplin terhadap pekerjaannya. Ketidak disiplinan serta perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan organisasi tentu harus ditindak lanjuti, yaitu dengan pemberian tindakan disiplin dari peringatan lisan hingga tindakan pendisiplinan yang paling berat, yaitu pemberhentian.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Rumah Sakit Umum di Kota Padang".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Sejauhmana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi rumah sakit di kota Padang.
2. Sejauhmana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi rumah sakit di kota Padang.
3. Sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi rumah sakit di kota Padang.
4. Sejauhmana pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja organisasi rumah sakit di kota Padang.
5. Sejauhmana pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi rumah sakit di kota padang.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah sebelumnya, masalah yang dapat dirumuskan peneliti adalah :

1. Sejauhmana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi rumah sakit umum di kota Padang?
2. Sejauhmana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi rumah sakit umum di kota Padang?

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka secara spesifik Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi rumah sakit umum di kota Padang.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi rumah sakit umum di kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta pemahaman penulis terkait hal yang sedang diteliti.
2. Bagi lembaga tempat penelitian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dalam upaya pengelolaan kinerja rumah sakit umum yang lebih baik.
3. Bagi Akademis, hasil penelitian dapat menambah wawasan ilmu bagi dunia akademik tentang bagaimana pengelolaan kinerja organisasi.

4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memberikan gambaran yang memadai untuk melanjutkan penelitian sejenis yang telah ada, dan sebagai referensi yang bermanfaat bagi peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian yang ada hubungannya dengan penelitian dengan kinerja organisasi.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1.Kinerja Organisasi

a.Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) dalam Trianingsih (2007:17) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suyadi Praviti (1999) dalam Alim (2002:626) mendefinisikan kinerja *(performance*) adalah :

> "Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika"

Menurut Anthony (2007),kinerja organisasi disebut juga *performance* atau performansi yang artinya pencapaian suatu target (keberhasilan) dari suatu yang direncanakan dalam organisasi.Kinerja merupakan hal yang penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya.

Selain itu tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diharapkan.

Kinerja organisasi merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya Mulyadi (2001:236). Menurut Helfert (1996) dalam Veithzal (2008:251), kinerja organisasi adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu yang merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut Achmad (2007:145) kinerja organisasi akan terwujud jika dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Faktor faktor tersebut seperti budaya organisasi,komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, sistem *reward*, dan sumber daya manusia. Jika faktor-faktor tersebut secara efektif berjalan maka kinerja organisasi dapat tercapai sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Wirawan (2009:7) kinerja organisasi merupakan sinergi dari sejumlah faktor, faktor-faktor tersebut meliputi komitmen organisasi,kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi sistem produksi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, dan iklim organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh organisasi dalam mencapai tujuan strategiknya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

b. Pengukuran Kinerja

Menurut Anthony (2007:234), kinerja harus dinilai secara formal dengan menggunakan ukuran-ukuran dari suatu sistem pengukuran kinerja. Sistem pengukuran kinerja terdiri dari kinerja keuangan dan kinerja non keuangan.

1. Ukuran Kinerja Keuangan

Salah satu alat informasi yang dapat digunakan dalam pengukuran kinerja perusahaan adalah laporan keuangan. Laporan keuangan adalah hasil akhir dari sistem akuntansi yang merupakan suatu laporan perubahan posisi keuangan atau operasi suatu perusahaan yang berguna bagi pihak yang berkepentingan dalam pengambilan keputusan ekonomi.

Ukuran keuangan ini menjadi fokus tujuan dari ukuran disemua pespektif lainnya. Setiap ukuran terpilih harus merupakan hubungan sebab akibat yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja keuangan. Alat ukur yang digunakan dalam penilaian kinerja keuangan adalah:

1). *Return on Invesment* (ROI)

Return on Investment adalah satu bentuk rasio profitabilitas yang dimaksudkan untuk dapat mengukur kemampuan perusahaan dengan keseluruhan dana yang ditanamkan dalam aktiva fisik yang digunakan untuk operasi perusahaan dalam menghasilkan keuntungan. ROI adalah kinerja yang paling lazim sebagai suatu pusat investasi (Hansen dan Mowen, 2005).

2) Return on Asset (ROA)

Return on Asset adalah rasio profitabilitas untuk mengukur kemampuan perusahaa atas keseluruhan dana yang ditanamkan dalam aktivitas yang digunakan untuk aktivitas operasi perusahaan dengan tujuan menghasilkan laba dengan memanfaatkan aktiva yang dimilikinya. Profitabilitas akan menunjukkan perbandingan antara laba sebelum pajak dan bunga dengan total aset perusahaan, semakin besar ROA suatu perusahaan, semakin besar pula tingkat keuntungan yang dicapai perusahaan tersebut dari penggunaan aset.

3) *Return on Equity* (ROE)

Return on Equity adalah rasio profitabilitas yang menunjukkan perbandingan antara laba setelah pajak dengan modal, rasio ini menunjukkan tingkat persentase yang dapat dihasilkan. Modal sendiri merupakan modal dalam perusahaan yang dipertahankan untuk segala risiko.

ROE merupakan indikator yang amat penting bagi para pemegang saham dan calon investor untuk mengukur kemampuan dalam memperoleh laba bersih yang dikaitkan dengan pembayaran dividen, kenaikan dalam rasio ini berarti terjadi

kenaikan laba bersih, selanjutnya kenaikan tersebut akan menyebabkan kenaikan harga saham.

4) Economic Value Added (EVA)

Economic Value Added adalah laba yang dihitung dari selisih antara laba sebelum pajak dikurangi dengan biaya modal yang diperhitungkan atas investasi. EVA adalah jumlah uang bukan rasio. EVA dapat diperoleh dengan mengurangkan beban modal dari laba operasi bersih (Anthony, 2007). Biaya modal yang diperhitungkan merupakan biaya kesempatan atau biaya peluang atas investasi yang ditanamkan dalam suatu divisi atau perusahaan.

Dalam hal ini *economic value added* memenuhi kriteria sebagai pengukuran kinerja yang lebih baik sehingga investor dapat mengetahui kinerja manajemen sesungguhnya, tidak hanya meningkatkan laba tapi juga bagaimana perusahaan mampu menghasilkan suatu nilai tambah ekonomis bagi perusahaan.

2. Ukuran Kinerja Non Keuangan

Kinerja non keuangan adalah kinerja (keberhasilan) yang dinilai tidak berdasarkan ukuran-ukuran angka dalam satuan nilai uang (Anthony, 2007). Menurut Kaplan dan Norton (2000), ukuran kinerja non keuangan terdiri dari:

1) Ukuran kinerja dari perspektif pelanggan

Dalam lingkungan bisnis dimana pelanggan yang memegang kendali, sehingga menuntut manajer menerjemahkan visi organisasi ke dalam sasaran strategik yang benar-benar diajukan untuk memuaskan kebutuhan pelanggan. Kepuasan pelanggan merupakan tujuan utama perusahaan. Pendapat Kaplan (2000) mengenai

perspektif pelanggan bahwa kinerja ini dianggap penting mengingat semakin ketatnya pertarungan mempertahankan pelanggan lama dan merebut pelanggan baru. Dengan ukuran kinerja perspektif pelanggan, personel perusahaan dimotivasi untuk menghasilkan *value* terbaik bagi pelanggan. Perusahaan harus menentukan variabel kunci yang berfokus pada pelanggan antara lain: kepuasan pelanggan, akuisisi pelanggan baru, dan besar produk yang terjual.

a) Kepuasan Pelanggan

Ukuran kepuasan pelanggan memberikan umpan balik mengenai seberapa baik perusahaan melakukan bisnis. Jika pelanggan menilai pengalaman pembelian dan kunjungannya sebagai pengalaman yang amat memuaskan, maka pelanggan akan melakukan pembelian berulang yang membuktikan pelanggan puas akan produk dan pelayanan yang diterimanyanya.

b) Akuisisi Pelanggan

Secara umum, perusahaan yang ingin menumbuhkan bisnis menetapkan sebuah tujuan berupa peningkatan basis pelanggan dalam segmen sasaran. Ukuran akuisisi pelanggan mengukur dalam bentuk absolut dan relatif, kekuatan unit bisnis menarik dan memenangkan pelanggan atau bisnis baru. Akuisisi pelanggan dapat diukur dengan banyaknya jumlah pelanggan dan pengunjung baru atau jumlah penjualan dan kunjungan di segmen yang ada.

c) Besaran jumlah pelanggan dan pengunjung

Perusahaan menginginkan pelanggan yang lebih dari sekedar terpuaskan dan senang, namun mereka juga menginginkan pelanggan yang memberikan

keuntungan. Hal tersebut bisa mereka lihat dari berapa banyak produk yang terjual dan intensitas pasien dalam waktu tertentu

2) Ukuran kinerja dari perspektif proses bisnis internal

Dalam proses bisnis internal, perusahaan mengidentifikasi proses-proses penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang masih terkait dengan dua perspektif sebelumnya yaitu keuangan dan pelanggan. Perbaikan yang dilakukan dalam perspektif difokuskan untuk meningkatkan kualitas dan pengurangan siklus untuk produksi. Manajer melakukan identifikasi berbagai proses yang sangat penting untuk mencapai tujuan pelanggan dan pemegang saham. Perspektif proses bisnis internal terdiri dari: 1) menentukan rantai nilai lengkap yang diawali inovasi 2) mengenali kebutuhan pelanggan saat ini dan akan datang 3) proses operasi 4) menyampaikan produk dan jasa kepada pelanggan 5) layanan purna jual.

a) Inovasi

Dalam proses inovasi, perusahaan meneliti kebutuhan pelanggan yang sedang berkembang atau yang masih tersembunyi, dan kemudian menciptakan produk atau jasa yang akan memenuhi kebutuhan tersebut.

b) Kebutuhan Pelanggan

Perusahaan memahami produk seperti apa yang diinginkan pelanggan. Mereka membuat produk sesuai dengan kebutuhan pelanggan, sehingga menumbuhkan kepuasan pelanggan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

c) Proses Operasi

Proses operasi merupakan gelombang pendek penciptaan nilai di dalam perusahaan. Dimulai dengan diterimanya pesanan pelanggan dan diakhiri dengan penyampaian produk dan jasa kepada pelanggan. Proses ini menitik beratkan pada penyampaian produk dan jasa kepada pelanggan yang ada secara efisien, konsisten dan tepat waktu.

d) Penyerahan Produk dan jasa ke Pelanggan

Proses ini merupakan bagian dari proses operasi, namun menitik beratkan pada pemilihan pelanggan. Artinya menyerahkan produk ke pelanggan yang tepat, pelanggan menerima produk sesuai yang diinginkannya.

e) Layanan Purna Jual

Layanan purna jual mencakup garansi dan berbagai aktivitas perbaikan, penggantian produk yang rusak dan yang dikembalikan, serta proses pembayaran. Perusahaan yang berupaya untuk memenuhi harapan pelanggan sasaran dapat mengukur kinerja proses layanan purna jual dengan menyertakan ukuran mutu, waktu dan biaya.

3) Ukuran kinerja dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan

Tujuan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan adalah mendorong organisasi untuk menjadi organisasi belajar sekaligus mendorong pertumbuhannya. Iklim kompetensi yang makin tajam dan kondisi lingkungan cepat berubah membuat banyak organisasi harus pandai-pandai untuk mengadakan penyesuaian dan peningkatan kualitas internalnya, agar siap dalam menghadapi tantangan keefektifan

dan efisiensi. Tiga sumber utama pembelajaran dan pertumbuhan bersumber dari manusia, sistem dan prosedur perusahaan. Tiga kategori perspektif ini :

a) Kapabilitas Pekerja

Pekerja merupakan salah satu kunci sukses keberhasilan organisasi. Agar suatu organisasi dapat mencapai keberhasilan, maka harus memiliki pekerja yang profesional yang bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Organisasi berkewajiban untuk memberi pelatihan kepada pekerja agar menjadi terampil.

b) Kapabilitas Sistem Informasi

Agar para pekerja dapat bekerja efektif dalam lingkungan kompetitif dunia bisnis, maka perlu didapat banyak informasi mengenai pelanggan, proses internal, dan konsekuensi finansial keputusan perusahaan. Para pekerja perlu mendapatkan informasi yang akurat dan tepat waktu tentang setiap hubungan yang ada dalam perusahaan dengan pelanggan.

c) Motivasi, Pemberdayaan dan Keselarasan

Pekerja perlu diberi motivasi untuk dapat bekerja sesuai yang diharapkan perusahaan, sehingga dapat menyelaraskan antara tujuan pekerja dengan tujuan organisasi.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Robbins (2002:279), dalam bukunya yang berjudul prilaku organisasi menyebut bahwa budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut

oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi orang lain. Sistem makna merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Menurut Kusdi (2011:81) budaya adalah pola-pola prilaku, sikap, nilai-nilai dan asumsi yang dimiliki oleh para anggota sebuah organisasi disosialisasikan pada anggota baru, dan sedikit banyaknya bersifat stabil terhadap waktu.

Sedangkan menurut Tossi budaya organisasi adalah cara-cara berfikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi (Munandar : 2001).

Veithzal (2008) mendefenisikan budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan pengabungan dari asumsi, prilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lainnya untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

Jadi budaya organisasi adalah nilai-nilai norma atau kebiasaan yang akan mengarahkan individu atau pihak-pihak dalam organisasi untuk menjalankan peraturan yang telah ditetapkan. Sehingga budaya organisasi merupakan faktor fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2008:256):

1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko, sejauhmana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.

2) Perhatian pada hal-hal rinci sejauhmana karyawan diharapkan menjalankan presesi analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
3) Orientasi hasil sejauhmana manajemen berfokus pada hasil ketimbang pada teknik dan proses digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4) Orientasi orang, sejauhmana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi tersebut.
5) Orientasi pada tim, sejauhmana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu.
6) Keagresifan sejuhmana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7) Stabilitas sejauhmana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan diperhatikannya sturktur *quo* dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya tersebut. Budaya organisasi memiliki sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisi, dari budaya organisasi berharap bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada ditingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. Namun walaupun budaya memiliki pandangan yang sama namun masih ada budaya yang dominan dan sub budaya.

Di dalam organisasi terdapat budaya yang kuat dan budaya yang lemah. Budaya yang kuat memiliki dampak yang lebih besar terhadap prilaku karyawan dan lebih terkait langsung dengan menurunnya perputaran karyawan. dalam budaya

organisasi yang kuat nilai-nilai organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap berbagai nilai itu, semakin kuat budaya tersebut. Budaya yang kuat akan memiliki pengaruh yang besar terhadap prilaku anggota-anggotanya karena kadar kebersamaan dan integritas yang tinggi menciptakan suasana internal berupa kendali prilaku yang tinggi. Budaya yang kuat akan membangun kekompakan, loyalitas dan komitmen organisasi, sifat-sifat tersebut akan menimbulkan sikap untuk memajukan organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Veitzhal (2004), menjelaskan fungsi-fungsi budaya dalam organisasi antara lain:

1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tampal batas artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2) Budaya memberikan rasa identitas keanggota-anggota organisasi. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang.
3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi.
4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar.

5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendalian yang memadai dan membentuk sikap serta prilaku para karyawan.

c. Elemen Budaya Organisasi

Isi dan kekuatan suatu budaya mempengaruhi suasana etis sebuah organisasi dan prilaku etis anggotanya. Budaya sebuah organisasi yang punya kemungkinan paling besar untuk membentuk standar etika tinggi adalah budaya yang tinggi teloransinya terhadap resiko yang tinggi, rendah sampai sedang dalam hal keagresifan, dan fokus pada sarana selain pada hasil. Para manajer dalam budaya seperti ini didorong untuk mengambil risiko dan berani berinovasi, dilarang terlibat dalam persaingan yang tak terkendali, dan akan memberikan perhatian pada bagaimana tujuan dicapai dan juga pada tujuan apa yang dicapai.

Budaya yang kuat akan lebih mempengaruhi karyawan dari pada budaya yang lemah. Jika budaya kuat dan mendorong standar etika yang tinggi ia pasti akan berpengaruh kuat dan positif terhadap prilaku karyawan. sebaliknya budaya yang kuat mendorong sikap yang sangat agresif bisa menjadi faktor yang dominan dalam membentuk prilaku tidak etis. Menurut Robbins (2008:277) ada beberapa tindakan yang dapat dilakukan manajemen untuk menciptakan budaya yang lebih baik dalam organisasi:

1) Menerapkan model peran yang visibel

Maksudnya bagaimana karyawan melihat prilaku manajemen puncak sebagai acuan standar untuk menentukan prilaku yang semestinya mereka ambil. Ketika manajemen puncak dianggap mengambil jalan yang etis hal ini memberikan pesan

positif terhadap semua karyawan. Dengan kata lain sejauhmana pimpinan menjadi contoh atau acuan yang akan diikuti oleh karyawan.

2) Komunikasikan harapan-harapan yang etis

Ambiguitas etika dapat diminimalkan dengan menciptakan dan mengkomunikasikan kode etik organisasi. Kode etik ini harus menyatakan nilai-nilai utama organisasi dan berbagai aturan etis yang diharapkan akan dipatuhi para karyawan. Maksudnya disini manajemen puncak atau atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide dan kritikan-kritikan terhadap etika atau prilaku yang kurang tepat dalam perusahaan selama ini.

3) Berikan pelatihan etis

Pelatihan etis dilakukan dengan menyelenggarakan seminar, lokakarya, dan program-program pelatihan etis. Gunakan sesi-sesi pelatihan untuk memperkuat standar tuntutan organisasi, menjelaskan praktik-praktik diperbolehkan dan yang tidak dan menangani dilema etika yang mungkin muncul.

4) Sarana nyata, berikan penghargaan atas tindakan etis dan beri hukuman terhadap tindakan yang tidak etis

Penilaian kinerja terhadap para pimpinan harus mencakup evaluasi semua hal bagaimana keputusan-keputusan yang cukup baik menurut kode etik organisasi. Penilaian harus mencakup sarana yang dipakai untuk mencapai sasaran dan juga mencapai tujuan itu sendiri. Orang-orang yang bertindak etis harus diberi penghargaan yang jelas atas perilaku mereka. Begitu juga hal nya jika terjadi tindakan yang tidak etis harus diberi hukuman.

5) Berikan mekanisme perlindungan

Organisasi perlu memiliki mekanisme formal sehingga karyawan dapat mendiskusikan dilema-dilema etika dan melaporkan prilaku tidak etis tampa takut. Cara ini bisa melibatkan pembentukan konselor etis, badan pengawas, atau petugas etika. Sehingga tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran etika dalam suatu perusahaan.

Menurut Bank Indonesia dalam model bisnis Bank Perkreditan Indonesia (2011:13) menyatakan bahwa BPR harus mendorong pegawai/karyawan BPR untuk meningkatkan kompetensi dan integritas melalaui berbagai program kegiatan seperti:

1) Pelatihan secara berkala untuk membangun keterampilan teknis agar terus meningkat disertai dengan program pengembangan diri secara terus menerus untuk memperkuat integritas karyawan.
2) Komunikasi terbuka antara pemilik, manajemen dan karyawan untuk membangun nilai-nilai kebersamaan dan kekeluargaan.

3.Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya,berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2008) komitmen organisasi adalah suatu tingkat keyakinan sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus, dan komitmen organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983 dalam Trisnaningsih, 2007).

Mowday dalam Silmi (2009) mendefenisikan komitmen organisasi sebagai sifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya dalam organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan tiga hal, yaitu:

1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh

3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi

Menurut Luthan (2002) sebagai suatu sikap, komitmen organisasi sering didefenisikan sebagai:

1) Suatu keinginan yang kuat menjadi anggota suatu organisasi tertentu

2) Suatu kesediaan yang tinggi menjalankan usaha atas nama organisasi

3) Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi

Mabley et.al (1979) dalam Suwandi dan Nur Indriantoro (1999) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan tingkat keterikatan individu kepada organisasi tertentu yang dicerminkan dengan karakteristik adanya keyakinan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi, dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Buchanan dalam Trianingsih (2007) mendefinisikan komitmen adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologis (*psychological immerson*), dan loyalitas (*affection attachement*). Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran *(goal)* yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingannya sendiri. Dalam pandangan ini, individu yang memiliki komitmen

tinggi akan lebih mengutamakan kepentingan organisasinya dibandingkan kepentingan pribadi atau kelompoknya.

Bagi individu, dengan komitmen organisasional tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting. Sebaliknya, bagi individu atau karyawan dengan komitmen organisasional rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi. Komitmen organisasional yang kuat di dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kepentingan organisasi serta akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi Porter, *et al*. (1974).

b. Karakteristik Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2008) menyebutkan bahwa nilai komitmen dikarakteristikkan dengan :

1. Kepercayaan keyakinan yang sungguh-sungguh dalam pencapaian nilai *(value)* dan tujuan *(goal)* organisasi.
2. Kemauan dalam berusaha dengan sekuat tenaga untuk kepentingan organisasi.

Perilaku adalah sikap dan cara seseorang bertindak. Perilaku organisasi merupakan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak dalam organisasi. Semua organisasi mempengaruhi anggota-anggotanya melalui sistem pengendalian yang mencerminkan kombinasi dari organisasi formal, informal dan

lingkungan sosial. Kombinasi ini dimungkinkan oleh komunikasi yang tercermin dalam motivasi.

c. Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1991) dalam Janwar (2006) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam organisasi, yaitu *affective, continuance,* dan *normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi, daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut.

1. *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

2. *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. *Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk* terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

B. Penelitian Relevan

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Antara lain sebagai berikut :

Prasetyono dan Kompyurini (2008) melakukan penelitian tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja RSD dalam kategori kuat. Secara parsial budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dalam kategori rendah dan signifikan terhadap kinerja RSD, namun akuntabilitas publik berpengaruh positif dalam kategori rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja RSD. Persamaan penelitian saya dengan penelitian prasetyono dan kompyurini adalah melihat bagaimana budaya organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja organisasi di rumah sakit. Perbedaan penelitian saya dengan penelitian sebelumnya dimana penelitian sebelumnya hanya dilakukan di rumah sakit daerah saja.

Dewita (2007) tentang analisis budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN (Persero) APJ Semarang sebanyak 100 orang. Analisis data penelitian menggunakan SEM (*Structural Equation Model*). Hasil penelitiannya adalah (1) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini mengindikasikan kinerja akan

meningkat apabila budaya organisasi meningkat, (2) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (4) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja (5) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja (6) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Persamaan pnelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama mengukur kinerja, tetapi penelitian sebelumnya mengukur kinerja di PT PLN .

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rini (2010) tentang pengaruh budaya kerja terhadap hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur di Kota Padang. Metode pengambilan sampel adalah *total sampling method* dengan responden manajer-manajer yang ada di perusahaan manufaktur tersebut. Hasil penelitiannya adalah (1) komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja peusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin bagus komitmen organisasi yang ditetapkan semakin bagus kinerja perusahaan (2) komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan, pengaruh tersebut akan semakin kuat ketika budaya kerja berorientasi pada pekerjaan. Persmaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama mengukur kinerja tetapi penelitian sebelumnya menggunakan budaya organisasi sebagai variabel moderating.

C. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi

Menurut Robbins (2008), budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi (*corporate culture*) adalah aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumber daya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam perusahaan. Nilai-nilai budaya organisasi yang ditanamkan dengan kuat dan ditaati oleh anggota organisasi akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi merupakan sistem kontrol sosial di dalam organisasi sehingga anggota organisasi tersebut mempunyai suatu kebudayaan yang relatif sama. Dengan kebudayaan yang relatif sama tersebut diharapkan berdampak pada perilaku dan cara berfikir pada anggota organisasi. Pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat lebih efektif karena organisasi berhasil menciptakan pengendalian sistem sosial terhadap anggota organisasi melalui budaya organisasi sehingga dapat mendorong terwujudnya kinerja organisasi yang diharapkan. Henri (2006) dalam Trianingsih (2007) mengadakan penelitian tentang budaya organisasi dan sistem pengukuran kinerja. Temuannya menyatakan bahwa budaya organisasi mendukung strategi pembuatan keputusan serta melegitimasi kekuasaan *top manager*. Penelitian lain dilakukan oleh Rani (2009) yang melakukan penelitian pada PT Jasa Asuransi Indonesia, penelitiannya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil

penelitiannya memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Ida dan Agus (2008), hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya budaya organisasi yang merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungan organisasinya, akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhanmengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang, persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan serta dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

b. Hubungan Komitmen Organisasi, dan Kinerja Organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Komitmen yang kuat akan menyebabkan anggota organisasi berusaha keras mencapai tujuan organisasi dan kemauan mengarahkan usaha atas nama organisasi untuk mencapai kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Rini (2010) tentang pengaruh budaya kerja terhadap hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur di Kota Padang. Metode pengambilan sampel adalah *total sampling method* dengan responden manajer-

manajer yang ada di perusahaan maufaktur tersebut. Hasil penelitiannya adalah (1) komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja peusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin bagus komitmen organisasi yang ditetapkan semakin bagus kinerja perusahaan (2) komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan, pengaruh tersebut akan semakin kuat ketika budaya kerja berorientasi pada pekerjaan.

Komitmen organisasi memiliki dampak besar bagi perilaku pekerja dan lebih langsung berkaitan dengan pengurangan keluar dari pekerjaan *(turn over)*. Makin banyak anggota organisasi menerima nilai utama dan makin besar komitmen mereka terhadap perilaku anggotanya akan menyebabkan tingginya keinginan untuk sama-sama bekerja guna mencapai kinerja organisasi.

Seorang Bawahan yang komitmen terhadap organisasinya, akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasinya. Gaya kepemimpinan yang tepat dari seorang pemimpin yang didukung adanya rasa komitmen terhadap organisasinya, maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Gaya kepemimpinan seorang manajer dapat dikembangkan dan diperbaiki secara sistematik. Bagi seorang pemimpin dalam menghadapi situasi yang menuntut aplikasi gaya kepemimpinannya dapat melalui beberapa proses seperti: memahami gaya kepemimpinannya, mendiagnosa suatu situasi, menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan situasi atau dengan mengubah situasi agar sesuai dengan gaya kepemimpinannya. Hal ini akan mendorong timbulnya komitmen organisasi yang akan meningkatkan kinerja organisasi.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka berpikir merupakan konsep untuk menjelaskan dan menunjukan keterkaitan antar variabel yang akan di teliti berdasarkan batasan dan rumusn masalah. Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa kinerja organisasi akan berjalan dengan baik apabila adanya komitmen, dan budaya organisasi sudah dapat diterapkan dalam mengelola kinerja organisasi. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

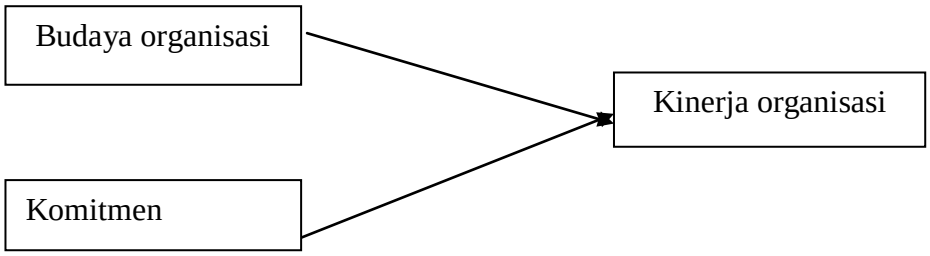
Kinerja organisasi adalah prestasi yang dicapai oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan untuk jangka waktu yang lama sesuai dengan tujuan strategik organisasi budaya organisasi yang merupakan nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Budaya organisasi akan memberikan arah atau pedoman berperilaku dalam berorganisasi dimana anggota organisasi tidak dapat bertindak sekehendak hati mereka melainkan menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi mereka. Budaya organisasi juga menuntun kesamaan langkah dan visi bagi anggota organisasi untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mereka meningkatkan fungsinya dalam organisasi dan kinerja mereka akan meningkat. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.
Dugaan ini diuji dengan hipotesis 1.

Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Komitmen yang kuat akan

menyebabkan anggota organisasi berusaha keras mencapai tujuan organisasi dan kemauan mengarahkan usaha atas nama organisasi untuk mencapai kinerja organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahawa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi. Dugaan ini diuji dengan hipotesis 2. Dengan adanya komitmen organisasi dan budaya organisasi sehingga kinerja organisasi akan menjadi lebih baik.

Secara skematis gambaran kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi.

H_2 : komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauhmana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi Rumah Sakit Umum di Kota Padang. Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang telah diajukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi di Rumah Sakit Umum.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi di Rumah Sakit Umum.

B. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dirancang dan direncanakan semaksimal mungkin namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang masih perlu direvisi penelitian selanjutnya antara lain:

1. Item pernyataan yang diajukan dalam kuisioner yang diberikan tidak semuanya bisa dipahami dengan baik oleh beberapa responden.
2. Penelitian ini merupakan metode survei menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan. Sebaiknya dalam mengumpulkan data dilengkapi dengan menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka peneliti menyarankan bahwa:

1. Penelitian ini masih terbatas pada budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel penelitian yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi di Rumah sakit Umum.
2. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya akan lebih baik jika dilengkapi dengan wawancara ataupun pernyataan tertulis sehingga dapat menggali semua hal yang menjadi tujuan penelitian.
3. Bagi Rumah Sakit Umum di Kota Padang diharapkan untuk lebih meningkatkan kinerja dari Rumah sakit tersebut, sehingga tujuan serta visi dan misi yang ingin di capai oleh organisasi dapat tercapai dan berjalan dengan baik yang nantinya akan meningkatkan kinerja dari organisasi tersebut. serta menciptakan organisasi yang lebih terbuka dan menghargai ide-ide yang diajukan karyawan demi kemajuan organisasi.
4. Sebaiknya seluruh anggota organisasi memberikan segala upaya yang ada untuk membantu instansi ini menjadi sukses dan berusaha menjaga stabilitas hubungan tim kerja yang akan berdampak terhadap peningkatan kinerja organisasi.