PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTALASI RAWAT INAP MEDIK RSUP SANGLAH DENPASAR

Ni Nyoman Menuh[1)], Ni Kadek Saraswastini[2)]
[1,2]STIMI Handayani Denpasar
Email: nyomanmenuh61@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance at the Inpatient Medical Installation at Sanglah Hospital Denpasar. The types of data used in this study are qualitative data and quantitative data, with data sources namely primary data and secondary data. Methods of data collection is done by distributing questionnaires to respondents. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance, organizational culture and organizational commitment simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at the inpatient medical installation at Sanglah Hospital Denpasar.*

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Performance.*

Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha industri yang semakin cepat memberi dampak pada persaingan yang semakin ketat. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi upaya untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Sebagai mana diketahui bahwa keberhasilan sebuah perusahaan sangat tergantung kepada baik buruknya kinerja dari perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sulaksono, 2015). Kinerja dari sebuah perusahaan tergantung kepeda kinerja karyawannya, dimana setiap karyawan merupakan *motor* bagi berjalannya sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari adanya budaya organisasi yang telah menjadi *personal value* bagi masing-masing karyawan. Budaya membentuk cara pandang dan cara berinteraksi yang berbeda di setiap kelompok dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut membuat adanya keterikatan dan keseragaman di dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi tindakan, prilaku dan khususnya produktivitas karyawan. (Tanuwibowo & Setiawan, 2015).

Penurunan kinerja pada Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah Denpasar disebabkan oleh pelanggaran jam kerja, dimana banyak karyawan yang datang terlambat, pulang mendahului dan ijin tanpa keterangan hal ini dapat dilihat dari tingkat pelanggaran jam kerja, kurangnya ketaatan karyawan terhadap aturan kerja yang ada, sehingga secara langsung turut mempengaruhi kinerja. Jika budaya suatu organisasi tidak memberikan hal yang positif bagi organisasi maka hasil yang akan dicapai atau

kinerja organisasi akan buruk, karena budaya perusahaan menginformasikan kepada karyawan tentang bagaimana perilaku karyawan yang semestinya. (Ikhsan, 2016).

Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Laswitarni et al., 2019). Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Ras Muis et al., 2018) bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh (Lina, 2015) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Tangdialla et al., 2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pernyatan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Laswitarni et al., 2019). Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Ras Muis et al., 2018) bahwa komitemen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh (Suprapti et al., 2021) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Paramitha & Wahyuni, 2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pokok masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah Denpasar. Sedangkan yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah Denpasar.

KAJIAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2019). Budaya organisasi adalah sebuah pola dari bebrbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi ekternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. Schein dalam (Hadijaya, 2020). Dari beberapa pengertian diatas, Budaya Organisasi adalah perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku yang diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi masalah internal maupun ekternal serta sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Indikator budaya organisasi terdiri dari 6 bagian menurut Wirawan (2007, p.129) dalam (Tanuwibowo & Setiawan, 2015) yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Norma, norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan

anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan Nilai-nilai, nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dngan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi harus mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan.
3. Kepercayaan dan filsafat, kepercayaan organisasi berhubungan denga napa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak kan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusai merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka memrlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.
4. Pelaksanaan kode etik, kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi kegenerasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.
5. Pelaksanaan seremoni, seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun temurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.
6. Sejarah organisasi, budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak kepada oragnisasi serta tujuan dan keinginanya untuk mempertahankan serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Robbins (2002) dalam (Muliaty, 2021)**.** Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. (Ardan & Jaelani, 2021).

Berdasarkan pegertian diatas, Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan untuk mempertahankan keanggotaanya dan proses seorang anggota organisasi menunjukkan perhatian kepada organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Ada tiga indicator-indikator komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (1993) dalam (Aresti, 2021) yaitu sebagai berikut:

1. *Affective Commitmen*, yang berkaitan dengan emosional dan keterlibatan-keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi.
2. *Normatif Commitmen*, merupakan perasaan-perasaan karyawan mengenai kewajiban yang harus dia berikan pada organisasi.
3. *Continuance Commitmen*, artinya berdasarkan persepsi karyawan mengenai kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Widodo (2015:131) dalam (Ramadhan, 2018). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013:18) dalam (Basori et al., 2017).

Indikator kinerja karyawan menurut menurut Suwondo dan Sutanto (2015) dalam (Lusri & Siagian, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Tingkat inisiatif dalam bekerja, tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.
3. Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan pegawai dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan kerjalain.
4. Kedisiplinan waktu dan absensi, kedisiplinan waktu dan absensi merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai di tempat kerja.

Hipotesis

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa hipotesis yang nantinya akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini sebagai berikut:

H_1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah Denpasar;

H_2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawa di Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah Denpasar;

H_3. Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah Denpasar dengan responden seluruh karyawan baik itu perawat bidan dan pos di Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah Denpasar sebanyak 240 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Simple Random Sampling*, dimana semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel dan rumus yang digunakan dalam penentuan sampel adalah rumus Slovin sehingga terpilih 71 orang sebagai responden.

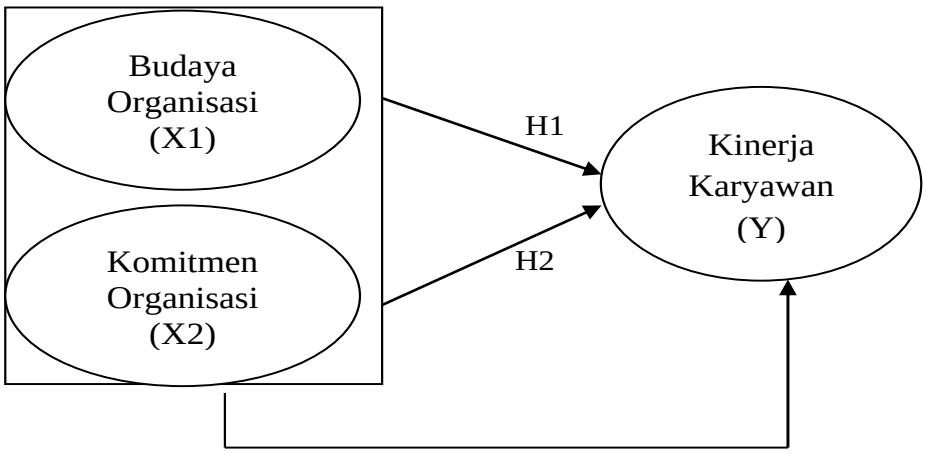
Berdasarkan tinjauan pustaka, tahapan penelitian serta hipotesis penelitian, maka dapat diidentifikasikan variable-variabel penelitian sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X_1) adalah perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku yang diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi masalah internal

maupun ekternal serta sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Dengan indikator menurut Wirawan (2007, p.129) dalam (Tanuwibowo & Setiawan, 2015) sebagai berikut: 1) Pelaksanaan Norma; 2) Pelaksanaan Nilai-nilai; 3) Kepercayaan dan filsafat; 4) Pelaksanaan Kode Etik; 5) Pelaksanaan Seremonia dan 6) Sejarah Organisasi.

2. Komitmen Organisasi (X_2) adalah sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan untuk mempertahankan keanggotaanya dan proses seorang anggota organisasi menunjukkan perhatian kepada organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dengan indikator menurut Allen dan Mayer (1993) dalam (Aresti, 2021) sebagai berikut: 1) *Affective Commitmen*; 2) *Normatif Commitmen* dan 3) *Continuance Commitmen*.
3. Kinerja Karyawan (Y) adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu oleh seorang pegawai didalam melaksanakan tugasnya sesuai dngan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan indikator menurut Suwondo dan Sutanto (2015) dalam (Lusri & Siagian, 2017) sebagai berikut: 1) Ketepatan; 2) Tingkat Inisiatif; 3) Kecekatan Metal; serta 4) Kedisiplinan waktu dan Absensi.

Penelitian ini menggunakan analisis PLS dengan dua variable bebas dan satu variable terikat. Berikut model dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa penyebara kuesioner atau angket. Keusioner/angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Dari keusioner dapat dihasilkan hasil jawaban yang disebarkan kepada responden.

Setelah data terkumpul dari lapangan, selanjutnya dilakukan pengolahan terlebih dahulu agar data yang tersebar luas dalam item-item kuesioner dapat dinuat lebih ringkas dan lebih sederhana dengan bantuan program IBM SPSS *Statistics* 26. Selanjutnya, analisis dilakukan agar data mentah yang diperoleh di lapangan mempunyai arti dan makna sehingga dapat menjawab permasalahan yang diajukan, analisi data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Smart* PLS 3.3.5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil *Output* Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Indikator	Koefisien Korelasi	Keteranga
Budaya Organisasi (X_1)	0,919 (Reliabel)	Norma	0,899**	Valid
		Nilai-nilai	0,857**	Valid
		Filsafat	0,870**	Valid
		Kode etik	0,863**	Valid
		Seremoni	0,811**	Valid
		Sejarah	0,772**	Valid
Komitmen Organisasi (X_2)	0,839 (Reliabel)	Effective	0,865**	Valid
		Normatif	0,928**	Valid
		Continuance	0,829**	Valid
Kinerja Karyawan (Y_2)	0,943 (Reliabel)	Ketepatan	0,944**	Valid
		Inisiatif	0,949**	Valid
		Mental	0,891**	Valid
		Waktu	0,913**	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai korelasi product moment dari taip-tiap item pertanyaan/pernyataan pada Tabel 1, diperoleh hasil yang besarannya di atas 0,3. Hal ini berarti semua butir pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai *Cronbach's alpha* dari masing-masing variable pada Tabel 1 diperoleh hasil yang besarannya di atas 0,60. Hal ini berarti semua variable dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah PLS dengan program *smart* PLS 3.3.5. dalam penelitian ini ketiga variable laten, yaitu: Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y_1) merupakan model pengukuran dengan indikator reflektif, sehingga dalam evaluasi model pengukuran dilakukan dengan memeriksa *convergent* dan *discriminant validity* dari indikator, serta *composite reliability* untuk blok indikator.

1. Hasil pemeriksaan outer model dapat diketahui bahwa dari enam indikator untuk mengukur variable budaya organisasi (X_1), semuanya memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0.60 dan T-*Statistic* berada diatas 1.96 yaitu: norma, nilai, filsafat, etika, seremoni dan sejarah, ini berarti ke enam indikator tersebut valid untuk mengukur variable budaya organisasi. Indikator norma merupakan ukuran terkuat pada variable budaya organisasi karena memiliki nilai *outer loading* paling besar (0,910). Pemeriksaan *outer model* variable komitmen organisasi (X_2) dapat diketahui bahwa dari tiga indikator untuk mengukur variable komitmen organisasi (X_2), dapat diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,60 dan T-*Statistic* berada diatas 1,96 yaitu: *effective*, *normative* dan *continuance*, ini berarti ke tiga indikator tersebut valid untuk mengukur variable komitmen organisasi. Indikator *normative* merupakan ukuran terkuat pada variable komitmen organisasi karena memiliki nilai *outer loading* paling besar (0,900).

Pemeriksaan *outer model* variable kinerja karyawan (Y_1) dapat diketahui bahwa keempat indikator memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,60 dan T-*Statistic* berada diatas 1,96 yaitu: ketepatan, inisiatif, mental dan waktu, ini berarti ke empat indikator tersebut valid untuk mengukur variable kinerja karyawan. Indikator ketepatan merupakan ukuran terkuat pada variable kinerja karyawan karena memiliki nilai outer loading paling besar (0,953).

2. Discriminant validity dilakukan dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten lainnya dalam model. Nilai AVE yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0,50. Tabel 2 menunjukkan bahwa keempat variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50 dan nilai √AVE untuk setiap variabel lebih tinggi dari koefisien korelasi antar variabel lainnya. Hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa model memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 2. *Discriminant Validity*

Variabel	AVE	√AVE
Budaya Organisasi (X_1)	0,937	0,712
Komitmen Organisasi (X_2)	0,902	0,755
Kinerja Karyawan (Y)	0,959	0,854

Sumber: Data diolah

3. *Composite Reliability* bertujuan mengevaluasi nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil *composite reliability* dikatakan baik apabila memiliki nilai diatas 0,70. Tabel 3 menujukkan nilai *composite reliability* dari keempat variabel laten telah berada diatas 0,70, sehingga dapat disampaikan bahwa blok indikator reliabel mengukur variabel. Berdasarkan hasil evaluasi *convergent* dan *discriminant validity* masing-masing indikator, serta *composite reliability* untuk blok indikator, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel laten masing masing merupakan pengukur yang valid dan reliabel. Selanjutnya dilakukan analisis *inner model* untuk mengetahui kesesuaian model (*goodness of fit model*) pada penelitian ini.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	*Composite Reliability*
Budaya Organisasi (X_1)	0,937
Komitmen Organisasi (X_2)	0,902
Kinerja Karyawan (Y)	0,959

Sumber: Data diolah

4. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan Q^2 *predictive relevance* model yang mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model. Q^2 didasarkan pada koefisien determinasi seluruh variabel dependen. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, semakin mendekati nilai 1 berarti model semakin baik.

5.

Tabel 4. Inner Model

Model Struktur	Variabel Endogenus	R-Square
1	Kinerja Karyawan	0,124
Kalkulasi: $Q^2 = 1- (1-R_1^2)$ $Q^2 = 1 – (1-0,124)$ $Q^2 = 1- 0,876$ $Q^2 = 0.124$		

Sumber: Data diolah

Hasil evaluasi model structural terbukti nilai Q^2 sebesar 0,124 kurang mendekati angka 1. Dengan demikian, hasil evaluasi ini memberi bukti bahwa model *structural* memiliki kesesuaian (*goodness of fit model*) yang cukup baik. Hasil ini bermakna bahwa informasi yang terkandung dalam data 12,4% dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya 87,6% dijelaskan oleh erro dan variable lain yang belum terdapat dalam model.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (|O/STERR|)	P-Values
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0.235	0.254	0.120	1.961	0.026
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0.219	0.237	0.108	2.026	0.022

Sumber: Data diolah

Dari tabel 5dapat ditentukan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,235 dengan nilai t-hitung sebesar 1,961 dan nilai *P-Values* sebesar 0,026. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,960) dan nilai *P-Values* lebih kecil dari tingkat *alpha* 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Laswitarni et al., 2019) dan (Ras Muis et al., 2018), bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh (Tangdialla et al., 2021), bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatife dan tidak signifikan terhadap Kinerja.
2. Komitmen Organisasi (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar sebesar 0,219

dengan nilai t-hitung sebesar 2,026 dan nilai *P-Values* sebesar 0,022. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (1,960) dan nilai *P-Values* lebih kecil dari tingkat *alpha* 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Laswitarni et al., 2019) dan (Ras Muis et al., 2018), bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh (Paramitha & Wahyuni, 2021), bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatife dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

3.

Tabel 6. uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.220	2	10.610	4.036	.022[b]
	Residual	178.752	68	2.629		
	Total	199.972	70			

a. Dependent Variable: Y

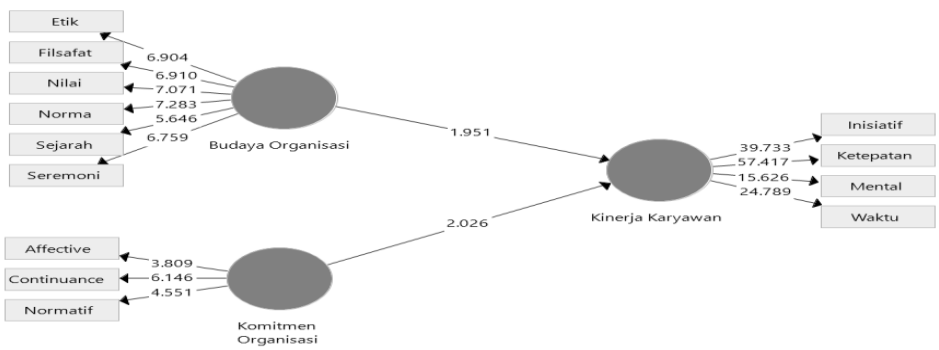
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah

Dari tabel 6 dapat ditentukan hasil pengujian hipotesis ke 3 sebagai berikut:

4. Budaya Organisasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terbukti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah Denpasar. Hal ini diketahui dari nilai F hitung sebesar 4,036 > F tabel (3,13) dan nilai signifikansi 0,022 < 0,05. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Laswitarni et al., 2019) dan (Ras Muis et al., 2018), menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis-hipotesis yang telah diuraikan tersebut, maka dapat disusun diagram jalur/model structural penelitian seperti pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Model Struktural Penelitian

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah Denpasar. Hasil ini menunjukan bahwa semakin baik Budaya yang dianut setiap anggota Organisasi maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah Denpasar.
2. Komitmen Organisasi (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah Denpasar. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen yang dimiliki setiap anggota Organisasi maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah Denpasar.
3. Budaya Organisasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terbukti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah Denpasar. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya dan komitmen setiap anggota organisasi maka semakin baik pula kinerja yang akan ditumbulkan.

Implikasi yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Penelitian selanjutnya hendaknya melakukan penelitian diberbagai sektor/unit/bagian. Sehingga, hasil penelitian nantinya dapat mempersentasikan dan juga dapat digeneralisasikan pada semua karyawan disetiap sektor/unit/bagian yang ada
2. Menambah atau mengganti variabel yang sudah ada dengan variabel lainnya misalnya dengan menambah variabel kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.
3. Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, sebaiknya melakukan evaluasi secara berkala tentang Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi untuk mengetahui apakah kondisi tersebut sudah sesuai dengan persepsi perusahan ataukah ada yang masih perlu diperbaiki dan ditambah yang pada akhirnya akan mempengeruhi Kinerja Karyawan tersebut.

Daftar Pustaka

Ardan, M., & Jaelani, A. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas nerja Perusahaan* (1st ed.). CV. Pena Persada.

Aresti, P. 2021. *Pengaruh Rotasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Palopo*.

Basori, M. A. N., Prahiawan, W., & Daenulhay. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, *1* (2): 149–157.

Hadijaya, Y. 2020. *Budaya Organisasi* (1st ed., Vol. 1). CV. Pusdikra Mitra Jaya.

Ikhsan, A. 2016. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *2* (1): 1–21.

Laswitarni, N. K., Udiyana, I. . G., & Drestiasih, K. 2019. Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Institut Seni Indonesia. *Prosiding*, *2*: 75–90.

Lina, D. 2015. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14 (1): 77–97.

Lusri, L., & Siagian, H. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, *5*(1): 1–8.

Muliaty. 2021. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *11* (2): 69–76.

Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. 2021. Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating. *Journal For Business And Entrepreneurshi*, 5(1).

Ramadhan, G. 2018. Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik*, 1 (15): 1–9.

Ras Muis, M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1): 9–25.

Sulaksono, H. 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (1st ed.). CV Budi Utama.

Suprapti, M. D., Setyadi, D., & Wijaya, A. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Serta Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, *6*(9). https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i9

Sutrisno, edy. 2019. *Budaya Organisasi* (1st ed., Vol. 1). Prenada Media Group.

Tangdialla, A. R., Kalangi, L., & Pinatik, S. 2021. The Influence Of Organizational Culture And Management Accounting Information Systems On Managerial Performance At The Secretariat Office Of The Regional House Of Representatives Manado City. *LPPM Bidang EkoSosBudKum*, *5*(1): 34–48.

Tanuwibowo, M. H., & Setiawan, R. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa. *AGORA*, *3*(2): 60–69.