

Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Hermina Pasteur

Effect of Organizational Culture and Transactional Leadership Style on Employee Performance at Hermina Pasteur Hospital

¹Hasyifah Sri Lestari, ²Sri Suwarsi

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

Email : Hasyifahs1@gmail.com

Abstrack. The purpose of this thesis first, to know the level of organizational culture and transactional leadership style at hermina pasteur hospital. Secondly is to digging how do employe performance toward at hermina pasteur hospital and third, to analized how is the influence of organizational culture and transactional leadership style toward employe performance at hermina pasteur hospital. This research is held in hermina pasteur hospital. The method of this reseach is used to analized by using rute analized and to operated the calculation using SPSS 23 programe. The method used is survey method and sampling technique is census sampling. The respondents of this study were 55 employees of Hermina Pasteur Hospital. Free variabel that on this research is organizational culture (X1) transactional leadership style (X2) while the tiding variabel is employee performance (Y). The collecting is held by library research and data collecting held by field reseach. The result of theses reseach conclude that : 1) the level of organizational culture in hermina pasteur hospital is including high categories 2) the level of transactional leadership style in hermina pasteur is including high categories 3) the level of employee performance in hermina pasteur hospital is including high categories 4) organizational culture parcially influence positivelly and significant toward employee performance 5) transactional leadership style parcially influence positivelly and significant toward employee performance 6) organizational culture and transactional style are simultance influence and significant toward positive employee performance The conclusion of this resech is there are influence between organizational culture and transactional leadership style toward employee performance in hermina pasteur hospital

Keyword : organizational culture, transactional leadership style, employee performance.

Abstrak: Penelitian skripsi ini bertujuan Pertama, untuk mengetahui tingkat budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional pada Rumah sakit Hermina Pasteur. Kedua, mengkaji bagaimana Kinerja karyawan pada Rumah sakit Hermina Pasteur dan ketiga, menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada Rumah sakit Hermina Pasteur. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah sakit Hermina Pasteur. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan analisis jalur, dan mengoperasikan perhitungan menggunakan program SPSS 23. Metode yang digunakan adalah metode penelitian survey dan teknik penarikan sampel adalah sampling sensus. Responden penelitian ini adalah karyawan Rumah sakit Hermina Pasteur yang berjumlah 55 orang. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) tingkat budaya organisasi pada Rumah sakit Hermina Pasteur termasuk kategori Tinggi. 2) tingkat gaya kepemimpinan transaksional pada Rumah sakit Hermina Pasteur termasuk kategori Tinggi. 3) tingkat kinerja karyawan pada Rumah sakit Hermina Pasteur termasuk kategori Tinggi. 4) budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5) gaya kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada Rumah sakit Hermina Pasteur.

Kata kunci : budaya organisasi, gaya kepemimpinan transaksional, kinerja karyawan

A. Pendahuluan

RSIA Hermina merupakan rumah sakit ibu dan anak swasta sosio-

ekonomi yang mengkhususkan diri dalam bidang pelayanan spesialis kebidanan penyakit kandungan dan

kesehatan anak, serta ditunjang dengan unit-unit pelayanan spesialis lainnya. Dalam menjalankan fungsinya, RSIA Hermina memberikan pelayanan kesehatan untuk ibu dan anak. Pelayanan kesehatan diberikan secara optimal dan profesional bagi pasien, keluarga pasien dan dokter-dokter yang bekerja di RSIA Hermina. Dalam upaya mencapai peningkatan mutu dan pelayanan yang optimal dan profesional, RSIA Hermina menjalankan program-program peningkatan mutu dan pengawasan pada semua bidang pelayanan sehingga dibentuk Departemen Pengembangan RS dan Departemen Pendidikan dan pelatihan.

Tenaga paramedis khususnya perawat, merupakan tenaga kerja paling dominan dalam melakukan tugas dalam pengelolaan organisasi rumah sakit, mereka mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan berupa perawatan kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat dalam upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, dan pemulihan serta pembinaan peran serta

masyarakat dalam rangka kemandirian di bidang kesehatan. Oleh karena itu, sebagai motor penggerak penyelenggaraan kegiatan rumah sakit, kepuasan kerja dan kinerja perawat sangat penting mendapat perhatian dari pimpinan dan manajemen rumah sakit. Seorang pimpinan rumah sakit juga harus mampu menanamkan tujuan organisasi pada seluruh bawahan (follower) dan menjadikan tujuan ini sejalan dengan tujuan pribadinya sebagai anggota organisasi, sehingga secara sadar dan sukarela, bawahan akan berupaya untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang di alami oleh karyawan rumah sakit atas perubahan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang berdampak pada kinerja karyawan diantaranya, kurangnya memanfaatkan waktu kerja secara efektif, sering datang terlambat, penyelesaian masalah yang sering terbengkalai. Hal tersebut di perkuat dengan sebuah data rekapitulasi absensi karyawan yang tergambar pada tabel berikut :

Tabel 1. Data Ketidak hadirannya Seluruh Karawan Di Rumah Sakit Hermina Pasteur Periode 2014-2017

Tahun	Jumlah Hari Kerja Selama 1 Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan	Jumlah Ketidak Hadirannya Seluruh Karyawan Selama 1 Tahun	Jumlah Kehadiran Seluruh Karyawan Selama 1 Tahun	Persentase Ketidak Hadirannya
2014	216hari	120 orang	25.920 hari	807 hari	25.113 hari	3,11 %
2015	216 hari	120 orang	25.920 hari	852 hari	25.068 hari	3,29 %
2016	216 hari	120 orang	25.920 hari	930 hari	24.990 hari	3,58 %
2017	216 hari	120 orang	25.920 hari	997 hari	24.923 hari	3,84 %

Sumber : Data RS Hermina Bagian Personalia, Tahun 2018 (data diolah penulis)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tanpa keterangan tahun 2014 mencapai 3,11%, selanjutnya pada tahun 2015 mengalami kenaikan sebesar 3,29%, berikutnya tahun 2016 mengalami peningkatan kembali menjadi 3,58%

dan pada tahun 2017 terus mengalami peningkatan menjadi sebesar 3,84% . bisa dikatakan ketidakhadiran karywan ini mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tabel ini menunjukkan bahwa terjadinya penurunan komitmen organisasi pada karyawan. Informasi di

atas mengindikasikan bahwa karyawan tidak memanfaatkan waktu kerjanya untuk mengerjakan tugas dan kewajibannya di kantor. Keterangan mengenai tingginya jumlah ketidakhadiran karyawan tersebut berarti mengurangi waktu kerja mereka untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Disamping itu terdapat sorotan dari masyarakat tentang kurang baiknya pelayanan yang diberikan para karyawan.

Hal ini disebabkan karena kurang terciptanya hubungan yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, dengan demikian budaya organisasi di rumah sakit tidak bisa dikembangkan secara positif. Oleh karena itu perlu dilakukan perubahan dalam organisasi tersebut, dengan melakukan perubahan budaya positif baik etika, sikap perilaku maupun cara pandang individu, yang berkembang menjadi tabiat kelompok individu (dari atasan hingga bawahan) maka akan membentuk perubahan kerja budaya yang positif. Secara keseluruhan kinerja perawat di Rumah Sakit bisa dikatakan cukup baik. Namun dengan masih banyaknya kinerja perawat yang belum sesuai harapan dan bahkan ada yang tidak sesuai harapan di RS, menjadi hal yang patut dievaluasi bagi manajemen rumah sakit, karena rendahnya kinerja perawat menunjukkan pada rendahnya pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Maka dengan melihat fenomena tersebut penulis bertujuan untuk melakukan penelitian terhadap perusahaan untuk mengetahui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan. sehingga dapat diambil sebuah judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya**

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Hermina Pasteur”.

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi pada Rumah Sakit Hermina Pasteur?
2. Untuk mengetahui bagaimana Gaya kepemimpinan transaksional pada Rumah Sakit Hermina Pasteur?
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hermina Pasteur?
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Pasteur?
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Pasteur?
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Hermina Pasteur?

B. Landasan teori

Budaya organisasi

Robbin (2003), budaya organisasi merupakan sistem makna bersamaan terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan pembedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Gibson (1992) merumuskan budaya organisasi adalah kultur

organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan, dan pola perilaku.

Berdasarkan uraian diatas, meskipun konsep budaya organisasi memunculkan perspektif yang beragam, namun terdapat kesepakatan dan kesamaan di antarpara ahli budaya tersebut dalam hal mendefinisikan budaya organisasi. Intinya bahwa budaya organisasi berkaitan dengan sistem makna bersama yang diyakini oleh anggota organisasi (*refers to a sistem of shared meaning held by members*) secara bersama-sama. Budaya organisasi atau budaya perusahaan dapat disimpulkan, adalah nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan.

Gaya kepemimpinan transaksional

Burns (1978) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai bentuk hubungan yang mempertukarkan jabatan atau tugas tersebut. Jadi, kepemimpinan transaksional menekankan proses hubungan pertukaran yang bernilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan biologis dan psikologis sesuai dengan kontrak yang telah mereka setujui bersama. Gagasan ini selanjutnya disempurnakan serta diperkenalkan ke dalam kontes organisasional oleh Bernard Bass.

Bass (1990) mengemukakan kepemimpinan transaksional yang didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang lebih baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan,

serta mengurangi biaya produksi. Membantu bawahannya dalam mengidentifikasi yang harus dilakukan pemimpin membawa bawahannya kepada kesadaran tentang konsep diri serta harga diri dari bawahannya tersebut. Pendekatan transaksional menggunakan konsep mencapai tujuan sebagai kerangka kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melibatkan atau menekankan pada imbalan untuk memotivasi bawahan, artinya gaya kepemimpinan transaksional ini memiliki karakteristik perilaku memotivasi bawahan dengan cara memberi penghargaan yang sesuai (contingen reward) dan manajemen seperlunya (management by exception).

Kinerja karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2007:94). Stoner, 1978 (Tika, 2008:121), mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi perananan. Gilbert (1977), yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa :“Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.”

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

C. Hasil penelitian

1. berdasarkan hasil uji validitas terhadap 55 responden dengan

nilai r tabel 0.2201 < dari pada r hitung maka di simpulkan bahwa keseluruhan variabel valid dan pernyataan dinyatakan positif atau bisa di pergunakan.

2. Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap 55 rresponden dengan nilai alpha cronbach > r tabel 0,2201 maka disimpulkan bahwa keseluruhan variabel reliabel atau tingkat kemandapan dan ketepatan realiabel.

Tabel 2. Hasil penelitian

Coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9,972	2,526		3,947	,000
budaya organisasi	,283	,051	,608	5,582	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

1. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas menunjukan nilai t hitung yang didapat adalah sebesar 5.582 dan nilai t tabel adalah sebesar 2.006 yang berarti nilai t hitung > t tabel atau 5.582 > 2.008 dan nilai signifikan 0.000 < 0.05. artinya Ho ditolak dan Ha di terima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil penelitian

Coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9,198	1,962		4,689	,000
gaya kepemimpinan transaksional	,497	,065	,723	7,620	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

1. menunjukan nilai t hitung yang didapat adalah sebesar 7.620 dan nilai t tabel adalah sebesar 2.006 yang berarti nilai t hitung > t tabel atau 7.620 > 2.006 dan nilai signifikan 0.000 < 0.05. artinya Ho ditolak dan Ha di terima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil penelitian

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	470,997	2	235,498	29,166	,000 ^b
Residual	419,872	52	8,074		
Total	890,868	54			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi

1. Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai hitung f hitung dengan $df_1=2$ dan $df_2=52$ adalah 29.166 dengan $\text{sig} = 0.000$. pengujian dengan membandingkan $\text{sig} = 0.000$ dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan f hitung = 29.166 > f tabel = 3.18 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada Rumah sakit Hermina Pasteur dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat budaya organisasi pada Rumah sakit Hermina pasteur berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori tinggi. Artinya bahwa budaya organisasi di rasakan sudah tinggi terlihat dari beberapa dimensi yang keseluruhannya bernilai tinggi yaitu inovasi dan mengambil risiko, perhatian dan rinci, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi lain dan stabilitas.
2. Tingkat gaya kepemimpinan transaksional pada Rumah sakit Hermina pasteur berdasarkan

hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori tinggi. Artinya bahwa gaya kepemimpinan transaksional di rasakan sudah tinggi terlihat dari beberapa dimensi yang keseluruhannya bernilai tinggi yaitu imbalan kontingen dan manajemen ekspresi aktif

3. Tingkat kinerja karyawan pada Rumah sakit Hermina pasteur berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori tinggi. Artinya bahwa kinerja karyawan di rasakan sudah tinggi yaitu kualitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan dan kehadiran.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan penulis menyimpulkan bahwa nilai t hitung (5.582) lebih besar dari t tabel (2.006) dan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a di terima, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah sakit Hermina pasteur.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis pada variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan penulis menyimpulkan bahwa nilai t hitung (7.620) lebih besar dari t tabel (2.006) dan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a di terima, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan Rumah sakit Hermina pasteur.
6. Berdasarkan pengujian hipotesis

secara simultan dengan uji regresi berganda penulis menyimpulkan bahwa nilai f hitung (29.166) lebih besar dari f tabel (3.18) dan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah sakit Hermina Pasteur.

Daftar pustaka

- Gomez, cardoso faustino, Drs. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rivai, Vetzhal, dkk. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi : Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju : Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sugiyuno. 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta : Bandung
- Sugiyono. 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Penerbit Alfabeta : Bandung
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka
- Heminingsih, anik. Dr.ir.M,SI 2014 . *Budaya organisasi*. Yogyakarta : Pernebit Andi.
- Mangkunegara. 2005. *Prilaku Dan Budaya Organisasi* . Bandung : PT Refika Aditama.
- Yudhi, Eko Setiawan. 2015, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasaksional Dan Trasformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS INDONESIA Di Rumah Sakit Nasional Surabaya*. E-jurnal ilmu manajemen MAGISTRE Vol.1 NO1
- Ariesta, riza 2014 , *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpina Trasformasional Dan Gaya Kepemimpinan Trasaksional Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT.PLN (Persero) DIY*. E-jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNIVERSITAS DIPENOGORO SEMARANG.