Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. Vol. 5, No. 1. Page 89-98
https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1594
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar Tahun 2023

Faradhibah Nur Aliah, *Arman, Arni Risqiani Rusydi

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 31 December 2023
Revised: 17 January 2024
Accepted: 29 January 2024

Keywords: Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan

Corresponding Author:
E-mail:
arman.arman@umi.ac.id
Address: Jalan. Urip Sumoharjo, No. 5, 90231, Makassar, South Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang: Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Untuk menciptakan kinerja yang optimal diperlukan suatu budaya organisasi sebagai acuan atau pedoman kerja bagi karyawan dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan atau organisasi.
Tujuan: Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisai terhadap Kinerja Karyawan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar Tahun 2023.
Metode: Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan pendekatan cross sectional study. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel sebanyak 86 sampel.
Hasil: Menunjukkan dari 86 responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan (81,40%), berada pada kelompok usia 31 – 40 tahun (51,16%), masa kerja >10 tahun (53,49%), dan pendidikan terakhir D3 (50%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh indikator Inovasi dan pengambilan risiko (p = 0,001), Perhatian terhadap detail (p = 0,007), Orientasi Hasil (p = 0,008), Orientasi Orang (p = 0,005), Orientasi Tim (p = 0,011), Keagresifan (p = 0,021), Kestabilan (p = 0,020) terhadap Kinerja Karyawan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar Tahun 2023. Inovasi dan pengambilan risiko merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar dengan ODDS Ratio Exp(B) 22,790 lebih besar daripada variabel lain yang teramati dalam model penelitian.
Kesimpulan: Terdapat pengaruh Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kestabilan terhadap Kinerja karyawan di RS akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Disarankan pihak rumah sakit agar meningkatkan penerapan budaya organisasi agar kinerja karyawan semakin baik.

ABSTRACT

Background: Human resources (HR) are a very important factor in an organization. The success of the organization is greatly influenced by the performance of its employees. To create optimal performance, an organizational culture is needed as a reference or work guideline for employees in carrying out various company or organizational activities.
Objective: This research was conducted with the aim of analyzing the influence of organizational culture on employe performance at the Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar Hospital in 2023.
Method: This research is an analytical observational study with a cross sectional study approach. The population in this study were all employees at the Jaury Jusuf Putera Makassar Academic Hospital. The sample in this study used a purposive sampling technique by taking all 86 members of the population as samples.
Results: Show that the 86 respondents were mostly female (81.40%), in the age group 31 – 40 years (51.16%), had worked >10 years (53.49%), and had a diploma of at least D3. (50%). The results of statistical tests show that there is an influence of indicators Innovation and risk taking (p =0,001), Attention to detail (p =0.007), Results Orientation (p = 0.008), People Orientation (p =0.005), Team Orientation (p = 0.011), Aggressiveness (p = 0.021), Stability (p =0.020) on Employe Performance at the Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar Hospital in 2023. The organizational culture indicators that have the most influence on employee performance are innovation and risk taking as seen from the ODDS Ratio Exp(B) 22,790 is greater than the other variables.
Conclusion: Shows that there is an influence of innovation and risk taking, attention to detail, results orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability on employee performance at the Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar hospital. It is recommended that hospitals improve the implementation of organizational culture so that employee performance improves.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Usaha memenuhi tuntutan kualitas sumber daya manusia sebagai mana disebutkan di atas sangat penting bagi suatu organisasi, terutama organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan (1).

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (2). Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik (3).

Menurut Mathis (2006:378) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas dari hasil pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dari hasil pekerjaan seseorang dengan mentaati prosedur yang ada, kehandalan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, kehadiran dalam bekerja dan kesesuaian jam kerja yang menjadi tolak ukur kedisiplinan seorang karyawan, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan (4,5). Dengan demikian setiap karyawan perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya (6).

Untuk menciptakan kinerja yang optimal diperlukan suatu budaya organisasi sebagai acuan atau pedoman kerja bagi karyawan dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan atau organisasi. Acuan baku tersebut dapat berupa budaya organisasi yang secara terstruktur dan sistematis mengharuskan para karyawan untuk meningkatkan hasil kinerjanya bagi organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja (1). Banyak pihak yang berusaha mengungkapkan hal yang berkaitan dengan penciptaan dan pengembangan budaya organisasi, karena budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak nampak, tapi mampu mempengaruhi pikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Budaya organisasi atau perusahaan mempengaruhi dasar organisasi atau perusahaan (7). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aries Setyowati (2014) menunjukkan hasil yang positif yang berarti terdapat pengaruh yang kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (8).

RS Jaury Jusuf Putera Makassar adalah salah satu rumah sakit swasta tertua yang ada di Makassar dan masih beroperasi sampai saat ini. Peneliti tertarik melakukan penelitian di RS Jaury Jusuf Putera Makassar untuk mengetahui Budaya organisasi yang diterapkan di rumah sakit ini sehingga bisa bertahan lama dan masih eksis sampai saat ini. Berdasarkan dari latar belakang tersebut, peneliti ingin meneliti Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Dalam penelitian ini indikator kinerja yang digunakan yaitu Kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan Inisiatif. Dengan dasar indikator - indikator pengukuran kinerja akan memberikan arahan yang dapat diinginkan untuk menentukan mana yang relatif lebih efektif dan efisien. Pelaksanaan prinsip – prinsip budaya organisasi di RS Jaury Jusuf Putera Makassar diharapkan semakin meningkatkan kinerja rumah sakit.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Lokasi penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera yang berlokasi di Jl. Jend. M. Jusuf No. 57A, Kelurahan Pattunuang Kecamatan Wajo Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2023. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di RS Jaury Jusuf Putera Makassar baik karyawan medis maupun non medis yang berjumlah 109 orang yang berasal dari semua unit. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* dan sampel berjumlah 86 orang. Sumber data penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan datanya yaitu

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

menggunakan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan analisis univariat, bivariat, multivariat, uji normalitas data dan uji regresi logistik berganda.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar Tahun 2023

Karakteristik Responden	n	(%)
Usia		
>50 tahun	6	6,98
25 tahun – 30 tahun	18	20,93
31 tahun – 40 tahun	44	51,16
41 tahun – 50 tahun	18	20,93
Gender		
Laki-laki	16	18,60
Perempuan	70	81,40
Pendidikan Terakhir		
D-3	43	50,0
S-1 / Profesi	41	47,67
S-2	2	2,3
Masa Kerja		
> 10 tahun	46	53,49
0 – 5 tahun	27	31,40
Antara 5 – 10 tahun	13	15,12

Sumber: Data primer, 2023.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi berdasarkan usia yaitu presentase tertinggi pada rentan usia 31 tahun – 40 tahun sebanyak 44 responden (51,16%). Distribusi responden berdasarkan gender perempuan diketahui sebanyak 70 responden (81,40%) dan gender laki-laki sebanyak 16 responden (18,60%). Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir terbanyak yaitu responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 43 responden (50%). Distribusi responden berdasarkan masa kerja paling lama yaitu dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 46 responden (53,49%).

Analisis Bivariat

Tabel 2. Distribusi Variabel dengan Kinerja Karyawan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar Tahun 2023

Variabel	Kinerja Karyawan				Total		P-*value*
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Inovasi dan risiko							
Kurang baik	5	5,81	0	0	5	5,81	0,001
Baik	2	2,33	79	91,86	81	94,19	
Perhatian Detail							
Kurang baik	4	4,65	0	0	4	4,65	0,001
Baik	3	3,49	79	91,86	82	95,35	

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Orientasi Hasil							
Kurang baik	1	1,16	0	0	1	1,16	0,001
Baik	6	6,98	79	91,86	85	98,84	
Orientasi Orang							
Kurang baik	1	1,16	3	3,49	4	4,65	0,027
Baik	6	6,98	76	88,37	82	95,35	
Orientasi Tim							
Kurang baik	2	2,33	0	3,49	2	2,33	0,000
Baik	5	5,81	79	91,86	84	97,67	
Keagresifan							
Kurang baik	3	3,49	1	1,16	4	4,65	0,000
Baik	4	4,65	78	91,86	82	95,35	
Stabilitas							
Kurang baik	3	3,49	0	0,00	3	4,49	0,000
Baik	4	4,65	79	91,86	83	95,35	

Sumber: Data primer, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji chi square variabel inovasi dan risiko memiliki p-*value* sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada 0,05 (p-*value* < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara inovasi dan pengambilan risiko dengan kinerja karyawan. Hasil uji chi square variabel perhatian terhadap detail menunjukkan p-*value* sebesar 0.001 yang lebih kecil daripada 0,05 (p-*value* < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara perhatian terhadap detail dengan kinerja karyawan. Hasil uji chi square variabel orientasi hasil menunjukkan p-*value* sebesar 0.001 yang lebih kecil daripada 0,05 (p-*value* < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara orientasi hasil dengan kinerja karyawan. Hasil uji chi square variabel orientasi orang menunjukkan p-*value* sebesar 0.027 yang lebih kecil daripada 0,05 (p-*value* < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara orientasi orang dengan kinerja karyawan.

Hasil uji chi square variabel orientasi tim menunjukkan p-*value* sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada 0,05 (p-*value* < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara orientasi tim dengan kinerja karyawan. Hasil uji chi square variabel keagresifan menunjukkan p-*value* sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada 0,05 (p-*value* < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara keagresifan dengan kinerja karyawan. Hasil uji chi square variabel kestabilan menunjukkan p-*value* sebesar 0.000 yang lebih kecil daripada 0,05 (p-*value* < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kestabilan dengan kinerja karyawan.

Analisis Multivariat

Tabel 3. Variabel in the Equation (Uji Hipotesis)

Variabel	B	Wald	Sig.	Exp(B)
x1.1. Inovasi	7,365	11,874	0,001	22,790
x1.2. Detail	5,680	8,048	0,007	20,105
x1.3. Orientasi hasil	3,464	5,419	0,008	13,489
x1.4. Orientasi orang	3,006	4,078	0,005	13,031
x1.5. Orientasi tim	4,284	7,315	0,011	14,709
x1.6. Keagresifan	4,775	6,706	0,013	15,200
x1.7. Kestabilan	5,452	7,732	0,020	18,877
Constant	-355,070	0,000	0,999	0,000

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan tabel 3, inovasi dan pengambilan risiko menghasilkan pengaruh positif (*B* = 7,365) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Hasil uji hipotesis ini dinyatakan sebab

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

angka t_{hitung} 11,874 > t_{tabel} 1,992 dengan taraf signifikan 0,001 < 0,050. Dengan demikian, H_a1 diterima sementara $H_0$1 ditolak.

Perhatian terhadap detail menghasilkan pengaruh pengaruh positif (B = 5,680) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Hasil uji hipotesis ini dinyatakan sebab angka t_{hitung} 8,048 > t_{tabel} 1,992 dengan taraf signifikan 0,007 < 0,050. Dengan demikian, H_a diterima sementara H_0 ditolak.

Orientasi hasil berpengaruh menghasilkan pengaruh positif (B = 3,464) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Hasil uji hipotesis ini dinyatakan sebab angka t_{hitung} 5,419 > t_{tabel} 1,992 dengan taraf signifikan 0,008 < 0,050. Dengan demikian, H_a2 diterima sementara $H_0$2 ditolak.

Orientasi orang menghasilkan pengaruh positif (B = 3,006) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Hasil uji hipotesis ini dinyatakan sebab angka t_{hitung} 4,078 > t_{tabel} 1,992 dengan taraf signifikan 0,005 < 0,050. Dengan demikian, H_a3 diterima sementara $H_0$3 ditolak.

Orientasi tim menghasilkan pengaruh positif (B = 4,284) signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Hasil uji hipotesis ini dinyatakan sebab angka t_{hitung} 7,315 > t_{tabel} 1,992 dengan taraf signifikan 0,011 < 0,050. Dengan demikian, H_a4 diterima sementara $H_0$4 ditolak.

Keagresifan menghasilkan pengaruh positif (B = 4,775) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Hasil uji hipotesis ini dinyatakan sebab angka t_{hitung} 6,706 > t_{tabel} 1,992 dengan taraf signifikan 0,013 < 0,050. Dengan demikian, H_a5 diterima sementara $H_0$5 ditolak.

Kestabilan menghasilkan pengaruh positif (B = 4,452) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Hasil uji hipotesis ini dinyatakan sebab angka t_{hitung} 7,732 > t_{tabel} 1,992 dengan taraf signifikan 0,020 < 0,050. Dengan demikian, H_a6 diterima sementara $H_0$6 ditolak.

Inovasi dan pengambilan risiko merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Sebab nilai Exp(B) 22,790 lebih besar daripada nilai ODDS Ratio variabel lain yang teramati dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Inovasi dan Pengambilan Risiko Terhadap Kinerja Karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

Hasil penelitian dengan uji regresi logistik berganda menunjukkan bahwa Inovasi dan pengambilan risiko menghasilkan pengaruh positif (*B* = 7,365) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassa**r** dengan taraf signifikan 0,001 < 0,050. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh signiifikan antara inovasi dan pengambilan risiko dengan kinerja pegawai karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Putri & Yusuf, 2022) menyatakan bahwa inovasi dan keberanian mengambil risiko berpengaruh terhadap kinerja pengurus koperasi. Ini tunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya apabila pengurus koperasi memiliki inovasi dan keberanian yang tinggi untuk mengambil resiko maka kinerja pengurus koperasi akan meningkat (9).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Rizky & Sunaryo, 2020) yang menyatakan dalam penelitian ini variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dengan "indikator inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko, perhatian terhadap detail dalam bekerja, orientasi terhadap tim terhadap terhadap tingkat kebersamaan, agresif dalam bekerja" tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan indikator "kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan hasil dari signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel budaya organisasi 0,253 hal tersebut diatas 0,05 dikatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (10).

Inovasi dan pengambilan risiko yaitu sejauh mana karyawan memiliki dorongan untuk terus berinovasi seperti berkreativitas dalam melakukan pekerjaannya, menciptakan ide-ide yang inovatif dan berani dalam mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaanya (11). Inovasi dan pengambilan risiko yang didapatkan peneliti pada saat melakukan penelitian di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar, yang dimana karyawan yang menjadi responden dalam penelitian sebagian besar mengaku bahwa sudah menjadi kebiasaan melakukan inovasi dan pengambilan risiko dalam menjalankan tugas.

Dalam melakukan pelayanan kesehatan di RS Akaademis Jaury Jusuf Putera Makassar, inovasi dan pengambilan risiko sangat dibutuhkan, khususnya bagi perawat/dokter yang bertugas di IGD, dimana

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

pengambilan resiko adalah sesuatu hal yang selalu dikaitkan dengan kemungkinan terjadinya sesuatu hal yang akan merugikan usaha secara tidak terduga dan tidak diharapkan. Mengutip Morris dan Kuratko, berani mengambil risiko terkait pandangan ke depan untuk melihat peluang kerja yang dapat mengatasi kerugian dan penyimpangan dari program kerja untuk mencapai kinerja yang hebat. Semua karyawan yang toleran risiko adalah insentif untuk terus mencoba gagal, tidak mudah menyerah, suka mencoba hal baru, dan menggunakan metode terbaru di tempat kerja untuk mengungguli kinerja pribadi mereka di semua bidang (12).

Pengaruh Perhatian Terhadap Detail Terhadap Kinerja Karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

Hasil penelitian dengan uji regresi logistik berganda menunjukkan bahwa variabel Perhatian terhadap detail menghasilkan pengaruh pengaruh positif (B = 5,680) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar dengan taraf signifikan 0,007 < 0,050. Hasil penelitian tersebut berbanding lurus dengan hasil yang didapatkan peneliti pada saat melakukan penelitian di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang menemukan jika Budaya organisasi dalam hal perhatian terhadap detail mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan (13). Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amiruddin & Mansyur, 2019) yang menemukan bahwa menyatakan bahwa adanya pengaruh positif namun tidak signifikan budaya organiasi terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa budaya organisasi tidak mampu memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai (14).

Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan memiliki perhatian terhadap detail dalam melaksanakan pekerjaannya seperti memperhatikan posisi kecermatan, menganalisis, perhatian pada setiap rincian pekerjaan dan bagaimana atasan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang akan dilakukan oleh bawahannya (11). Hasil penelitian tersebut berbanding lurus dengan hasil yang didapatkan peneliti pada saat melakukan penelitian di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar, dimana karyawan yang menjadi responden dalam penelitian sebagian besar mengaku bahwa dalam melaksanakan tugas sehari – hari mereka telah dilatih untuk selalu memperhatikan detail tiap pekerjaan agar hasil yang didapatkan lebih maksimal.

Pada Akhirnya Budaya Organisasi juga berperan meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuannya untuk mendorong motivasi kerja sebagai sasaran antara menuju kepada peningkatan kinerja karyawan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Karyawan termotivasi melakukan pekerjaan karena metode kerja yang telah dilakukan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar berdasarkan kebiasan-kebiasan yang telah membudaya yang di pahami dan di aplikasikan selama ini berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

Hasil penelitian dengan uji regresi logistik berganda menunjukkan bahwa variaabel Orientasi hasil menghasilkan pengaruh positif (B = 3,464) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar dengan taraf signifikan 0,008 < 0,050. Hasil penelitian tersebut berbanding lurus dengan hasil yang didapatkan peneliti pada saat melakukan penelitian di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar, dimana karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera yang menjadi responden melaksanakan tugasnya dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan target yang ditetapkan berdasarkan Mutu Rumah Sakit.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Kadafi, M (2010), dalam penelitiannya membuktikan bahwa kerjasama tim dan orientasi hasil mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada lembaga keuangan mikro (LKM) Samarinda. Nilai dari kedua variabel tersebut menunjukkan bilangan positif, pengaruh antara kerjasama tim dan orientasi hasil dengan kinerja pegawai searah artinya jika kerjasama tim dan orientasi hasil dinaikkan maka kinerja yang dihasilkan akan mengalami peningkatan. ini menunjukkan peranan yang sangat penting antara kerjasama tim dan orientasi hasil terhadap kinerja pada lembaga keuangan mikro (LKM) (15).

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deta Sukma dengan hasil Koefisien b3 sebesar 0,213, hal ini menunjukkan bahwa Orientasi terhadap hasil memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya sebesar 21.3%. Apabila kondisi dari tingkat orientasi terhadap hasil karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan dapat meningkat pula

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

(16). Orientasi terhadap hasil yaitu ketika karyawan mampu mencapai target atau hasil yang telah ditentukan serta mampu memanajemen pekerjaannya, yang mana hasil pekerjaan tersebut berfokus pada hasil yang ingin dicapai (11).

Hasil penelitian yang dilakukan berbanding lurus dengan hasil yang didapatkan peneliti pada saat melakukan penelitian di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar, dimana karyawan yang menjadi responden melaksanakan tugasnya dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan target yang ditetapkan berdasarkan Mutu Rumah Sakit. Orientasi hasil sebagai budaya organisasi dibutuhkan dalam manajemen pelayanan kesehatan. Setiap pasien mengharapkan hasil yang optimal; efektif dan tetap memerhatikan proses dalam mencapai hasil.

Salah satu faktor penentu orientasi hasil di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar sebab mayoritas karyawan memiliki masa kerja lebih dari sepuluh tahun, semakin lama seseorang menekuni bidangnya maka semakin baik pula hasil kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, orientasi hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawaan pada RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar ditentukan oleh peningkatan kemampuan dalam mencapai target atau hasil yang telah ditentukan serta kemampuan dalam memanajemen pekerjaan, dimana hasil pekerjaan tersebut berfokus pada hasil yang ingin dicapai.

Pengaruh Orientasi Orang Terhadap Kinerja Karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

Hasil penelitian dengan uji regresi logistik menunjukkan bahwa variabel Orientasi orang menghasilkan pengaruh positif (B = 3,006) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar dengan taraf signifikan 0,005 < 0,050. Ini ditunjukkan pada pelayanan yang diberikan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar sangat berorientasi pada pasien dan pemenuhan hak serta kewajiban tiap pasien maupun karyawan lainnya, sehingga tercapai kepuasan pasien dan staf Rumah Sakit. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variabel budaya organisasi mampu untuk memberikan kontribusi secara positif terhadap komitmen organisasional. Universitas Negeri Gorontalo, dalam hal ini jika budaya organisasi yang ada dalam kampus di kelola dengan baik untuk terus meningkatkan Tridarma Perguruan Tinggi akan meningkatkan kinerja dosen (17).

Orientasi pada orang yang dimaksud adalah ketika karyawan memberikan pelayanan yang baik kepada orang yang dilayani, hal tersebut akan sangat berdampak baik kepada orang yang dilayaninya dan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (11). Orientasi hasil ini ditunjukkan pada pelayanan yang diberikan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar sangat berorientasi pada pasien dan pemenuhan hak serta kewajiban tiap pasien maupun karyawan lainnya, sehingga tercapai kepuasan pasien dan staf Rumah Sakit. Budaya pelayanan dalam suatu organisasi menitikberatkan pada pelaksananya, hal ini tentukan akan menghadirkan *sense of service* sehingga pasien akan merasa nyaman saat menjalani proses pengobatan dan menghadirkan persepsi yang positif bagi pihak RS Jaury Jusuf Putera Makassar.

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Kinerja individu yang dicapai secara kolektif mampu memengaruhi kinerja organisasional. Orang sebagai faktor kunci dalam organisasi, bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, memaksimalkan waktu dalam menyelesaikan menyelesaikan pekerjaan, berupaya untuk mandiri, bertindak sesuai dengan SOP, menyelesaikan dengan baik tugas kerja yang diberikan oleh atasan merupakan faktor yang berpengaruh signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan (6).

Pengaruh Orientasi Tim Terhadap Kinerja Karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

Hasil penelitian dengan uji regresi logistik berganda menunjukkan bahwa variabel Orientasi tim menghasilkan pengaruh positif (B = 4,284) signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar dengan taraf signifikan 0,011 < 0,050. Hal ini sejalan dengan yang ditemukan oleh peneliti di lapangan dimana memusatkan perhatian kepada tim merupakan tantangan bagi pihak manajemen. Penelitian ini menyimpulkan orientasi tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Saat orientasi tim meningkat maka kinerja karyawan pun ikut meningkat. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Arifin, A (2020) yang menemukan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik kinerja tim membuat kinerja karyawan semakin baik pula (18).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Orientasi tim dimaksudkan ketika karyawan memiliki hubungan yang baik sesama anggota sehingga mampu bekerja sama dengan baik sesama anggota - anggota lainnya dalam menyelesaikan pekerjaanya (11). Orientasi pada tim yang ditemukan oleh peneliti di lapangan dimana memusatkan perhatian kepada tim merupakan tantangan bagi pihak manajemen. Penelitian ini menyimpulkan orientasi tim berpangruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Saat orientasi tim meningkat maka kinerja karyawan pun ikut meningkat. Budaya organisasi yang kuat memiliki retensi yang rendah terhadap konflik tujuan individu dalam kerjasama tim meskipun sebelumnya telah dibahas bahwa orientasi orang (individu) berpangaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Artinya, tiap individu tetap berpedoman pada nilai-nilai kebersamaan yang telah ditetapkan oleh manajemen.

Karyawan memiliki hubungan yang baik sesama anggota sehingga mampu bekerja sama dengan baik sesama anggota-anggota lainnya dalam menyelesaikan pekerjaanya. Dengan demikian, orientasi tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Dikutip dari Salas, dkk, kerjasama tim melakukan pekerjaan secara bersama-sama antar karyawan. Kerjasama tim berguna untuk mempercepat selesainya pekerjaan. Sinkronisasi masing-masing karyawan sangat dibutuhkan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pekerjaan. Selain menguatkan hubungan kerja antar karyawan, yang harus diperhatikan adalah konflik antar karyawan (18).

Pengaruh Keagresifan Terhadap Kinerja Karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

Hasil penelitian dengan uji regresi logistik bergaanda menunjukkan bahwa variabel Keagresifan menghasilkan pengaruh positif (B = 4,775) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar dengan taraf signifikan 0,013 < 0,050. Hal ini sejalan dengan yang ditemukan oleh peneliti di lapangan dimana karyawan sering melakukan tugas dengan inisiatif yang meskipun belum adanya perintah dari pimpinan sehingga waktu pengerjaan lebih efisien di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suherman, 2017, dimensi keagresifan berada dalam kategori baik juga dengan jumlah skor 544. Artinya bahwa para pegawai. PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja sangat agresif dan kompetitif dalam bekerja. Secara umum budaya organisasi pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja berada dalam kategori baik. Hal tersebut dapat dilihat dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan berada dalam kategori baik (19).

Keagresifan dalam hal ini dimaksudkan karyawan memiliki inisiatif sendiri mengenai apa yang seharusnya dikerjakan tanpa harus menunggu perintah pimpinan agar dapat mengefesiensikan waktu pekerjaan (11). Hal ini sejalan dengan yang ditemukan oleh peneliti di lapangan dimana karyawan sering melakukan tugas dengan inisiatif yang meskipun belum adanya perintah dari pimpinan sehingga waktu pengerjaan lebih efisien di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Keagresifan menunjukkan semangat dalam bekerja, hal ini dapat diamati dari bagaimana karyawan memanfaatkan waktu dalam bekerja dan bagaimana mereka melibatkan diri dalam beberapa aspek kegiatan. Keagresifan karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar juga ditunjukkan dari kebutuhan akan tantangan dalam bekerja sehingga membudayakan sikap agresif dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kestabilan Terhadap Kinerja Karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

Hasil penelitian dengan uji regresi logistik berganda menunjukkan bahwa variabel Kestabilan menghasilkan pengaruh positif (B = 4,452) yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar dengan taraf signifikan 0,020 < 0,050. Hal ini sejalan dengan yang ditemukan oleh peneliti di lapangan dimana karyawan sering melakukan tugas dengan inisiatif yang meskipun belum adanya perintah dari pimpinan sehingga waktu pengerjaan lebih efisien di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deta Sukma, dkk (2016) dengan hasil menunjukkan hal ini menunjukkan bahwa stabilitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan 12.8%. Apabila kondisi dari tingkat stabilitas karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan dapat meningkat pula di kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya (16).

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Amiruddin, F dkk (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar” yang menemukan bahwa Berdasarkan

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

hasil penelitian diatas menyatakan bahwa adanya pengaruh positif namun tidak signifikan budaya organiasi terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa budaya organisasi tidak mampu memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai (14).

Kestabilan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketika karyawan memiliki dorongan untuk terus berprestasi dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan untuk meningkatkan kinerja bukan menjadikan kinerja menurun dan tidak memiliki motifasi untuk berprestasi (11). Kestabilan dalam budaya organisasi menentukan kestabilan dalam bekerja. Artinya, nilai-nilai yang telah dibangun (*status quo*) akan teraplikasi oleh tiap individu. Kestabilan merupakan penentu dalam meningkat kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Hal ini sejalan dengan yang ditemukan oleh peneliti di lapangan dimana karyawan sering melakukan tugas dengan inisiatif yang meskipun belum adanya perintah dari pimpinan sehingga waktu pengerjaan lebih efisien di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar.

Inovasi Dan Pengambilan Risiko sebagai Variabel yang Memiliki Pengaruh Dominan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar

Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan. Maka budaya organisasi dapat menjadi mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Inovasi dan pengambilan risiko merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Sebab nilai Exp(B) 22,790 lebih besar daripada nilai ODDS Ratio variabel lain yang teramati dalam model penelitian.

Inovasi dan pengambilan risiko adalah variabel dalam dimensi budaya organisasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan RS Jaury Jusuf Putera Makassar. Inovasi dan pengambilan risiko yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Tanpa inovasi, RS Jaury Jusuf Putera Makassar akan kesulitan untuk bersaing dengan Rumah Sakit lainnya dalam memberi pelayanan kesehatan yang optimal dan terbarukan sebagaimana visinya yaitu “Sebagai rumah sakit memorial dalam melaksanakan misinya yang memberikan pelayanan bermutu dan terjangkau, serta menyediakan fasilitas untuk pendidikan.”

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kestabilan terhadap kinerja karyawan di RS akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. Disarankan pihak rumah sakit agar meningkatkan penerapan budaya organisasi agar kinerja karyawan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Azizah A, Emil M. Pengaruh Budaya Organisasi dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan di RSUD K.H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi. Eksis J Ilm Ekon dan Bisnis. 2020;11(2):71–9.
2. Ali K, Agustian DW. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. Econ Sci. 2018;12(2):7–15.
3. Kamaroellah A. Budaya Pengantar Organisasi. Surabaya: Buku Pustaka Radja; 2014.
4. Purnomo CAH, Djudi M, Mayowan Y. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). J Adm Bisnis (JAB)|Vol. 2017;48(1):28–35.
5. Fauzi A, Fikri AWN, Nitami AD, Firmansyah A, Lestari FA, Widyananta RY, et al. Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). J Ekon Manaj Sist Inf [Internet]. 2022;3(6):588–98. Available from: https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1091
6. Budiyanto E, Mochklas M. Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. CV. AA. Rezky. 2020.
7. Launtu AHA. Analisis Pengaruh Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Enrekang). J Ansir Akmen [Internet]. 2020; Available from: https://doi.org/10.31219/osf.io/w4hpg

8. Setyowati A, Hadi SP, Dewi RS. Pengaruh Budaya Kerja Dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Ungaran 50500. J Ilmu Adm Bisnis. 2014;3(4):1–10.
9. Putri IR, Yusuf NF. Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. J Adm Publik. 2022;18(1):143–54.
10. Rizky SN, Sunaryo H, Priyono AA. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. e-Jurnal Ris Manaj [Internet]. 2020;9(1):73–85. Available from: https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/6083/4979
11. Hartini, Ramaditya M, Irwansyah R, Putri DE, Ramadhani I, Wijiharta, et al. Perilaku Organisasi. Penerbit Widina; 2021.
12. Ambarriani AS. Pengaruh kepemimpinan, pengambilan risiko, inovasi, partisipasi intensif dan partisipasi kontributif terhadap kinerja koperasi di Purbalingga Jawa Tengah. Fair Value J Ilm Akunt dan Keuang. 2022;4(12):5811–8.
13. Riono SB, Syaifulloh M, Utami SN. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Syntax Idea. 2020;2(4):138–47.
14. Amirudin F, Ramly M, Nujum S. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Bandar Udara V Makassar. Journal, Publ Tata Kelola [Internet]. 2019;19–28. Available from: https://osf.io/6rac8/download
15. Kadafi M. Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan. J Eksis. 2010;6(2):1521–5.
16. Sukma TD. Pengaruh Konsep Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pt Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. J Ilm Mhs FEB. 2016;4(2):1–18.
17. Asi LL, Gani A, Sukmawati S. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. J Manag Sci. 2021;2(1):1–24.
18. Arifin A. Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. KinerjaJurnal Ekon dan Manaj. 2020;17(2):186–93.
19. Suherman UD. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bri Syariah Cabang Bandung Suniaraja. ADLIYA J Huk dan Kemanus. 2017;11(1):243–56.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license