

PENGARUH MODAL SOSIAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS DI RSUD KABUPATEN KEPULAUAN TALAUD

Yosua Jaya Edy¹⁾, Haris Maupa²⁾, Hosea Jaya Edy³⁾

¹⁾ Staf pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kab. Kepl. Talaud

²⁾ Fakultas Ekonomi UNHAS Makassar

³⁾ Program Studi Farmasi FMIPA UNSRAT Manado, 95115

ABSTRACT

This study aims to analyze the direct effect of social capital factors and organizational culture on the performance of medical personnel in hospitals Talaud Islands. The population in this study is the Civil Servants (PNS) in Talaud Islands who served in hospitals Talaud Islands. Sampling technique in this study is proportional sampling with a sample size of 100 people. In the data analysis using Structural Equation Modelling (SEM), using AMOS program (Analysis of Moment Structure) 20. Structural Equation Modeling (SEM) is a multivariate analysis technique that was developed to cover the limitations that are owned by the previous analytical models that have been widely used in statistical research. Stuctural equation model (SEM) can be seen as a combination of factor analysis, path analysis, and regression. The results indicate that (1) Social Capital and significant positive effect on the performance of medical personnel in hospitals Talaud Islands (2) Organizational culture positive and significant impact on the performance of medical personnel in hospitals Talaud Islands.

Keywords : Social capital, Organization Culture, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung faktor modal sosial dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Kepulauan Talaud yang bertugas di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah proportional sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Dalam analisis data menggunakan teknik Structural Equation Modelling (SEM), dengan menggunakan program AMOS (Analysis of Moment Structure) 20. Structural Equation Modeling (SEM) merupakan teknik analisis multivariat yang dikembangkan guna menutupi keterbatasan yang dimiliki oleh model-model analisis sebelumnya yang telah digunakan secara luas dalam penelitian statistik. Stuctural Equation Model (SEM) dapat dilihat sebagai kombinasi dari analisis faktor, analisis jalur, dan regresi. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa (1) Modal Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud.

Kata Kunci : Modal sosial, Budaya organisasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Masalah perbatasan wilayah Indonesia bukan lagi menjadi hal baru saat ini. Sejak Indonesia menjadi negara yang berdaulat, perbatasan sudah menjadi masalah yang bahkan belum menemukan titik terang sampai saat ini. Permasalahan yang paling sering muncul adalah sengketa perbatasan dengan negara tetangga yang berbatasan langsung dengan wilayah darat maupun wilayah laut Indonesia. Selain itu, masalah kesejahteraan masyarakat yang bertempat tinggal di wilayah perbatasan juga perlu diperhatikan, termasuk masalah kesehatan masyarakat perbatasan.

Kabupaten Kepulauan Talaud merupakan salah satu daerah perbatasan yang memiliki karakteristik sama dengan daerah perbatasan lainnya. Minimnya sarana kesehatan di wilayah perbatasan, membuat masyarakat di Kabupaten Kepulauan Talaud lebih memilih berobat ke Ibukota Provinsi. Namun yang menjadi permasalahan kemudian adalah tidak semua lapisan masyarakat perbatasan dapat ke Ibukota Provinsi untuk mendapatkan fasilitas kesehatan yang memadai. Masyarakat yang tidak memiliki pilihan hanya mampu menggunakan fasilitas kesehatan yang ada di RSUD Kabupaten, tentunya dengan sarana dan prasarana yang terbatas. Dengan kondisi seperti ini tentunya hanya pelayanan yang dapat dikedepankan, mengingat sarana dan prasarana yang terbatas. Dengan merujuk pada fenomena yang ada serta telaah teroris maka diperlukan evaluasi guna memperbaiki kinerja pelayanan medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud.

Tenaga kesehatan merupakan sumber daya manusia kesehatan yang pada satu sisi adalah unsur penunjang utama dalam pelayanan kesehatan, pada sisi lain ternyata kondisi kualitas saat ini masih kurang. Kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan dalam membuat perencanaan pelayanan kesehatan serta sikap perilaku dalam mengantisipasi permasalahan kesehatan yang terjadi, ternyata tidak sesuai dengan

harapan masyarakat. Hal ini dapat dilihat bahwa masih lemahnya tingkat kinerja aparatur pelayanan publik dalam pelayanan kesehatan.

Kinerja aparatur pada dasarnya terbentuk setelah aparatur merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan aparatur belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja aparatur akan sulit terbentuk. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

McCloy et al., (1994), menyatakan bahwa kinerja adalah kelakuan atau kegiatan yang berhubungan dengan organisasi, di mana organisasi tersebut merupakan keputusan dari pimpinan. Dikatakan bahwa kinerja bukan outcome, konsekuensi atau hasil dari perilaku atau perbuatan, tetapi kinerja adalah perbuatan atau aksi itu sendiri, di samping itu kinerja adalah multidimensi sehingga untuk beberapa pekerjaan yang spesifik mempunyai beberapa bentuk komponen kinerja yang dibuat dalam batas hubungan variasi dengan variabel-variabel lain.

Konsep modal sosial (social capital) sedang berkembang saat ini. Berkembangnya konsep ini didasari pemahaman bahwa modal sosial akan berpengaruh pada kinerja. Hal ini didukung beberapa riset yang menunjukkan adanya pengaruh modal sosial pada beberapa ukuran kinerja seperti: kompensasi eksekutif (Belliveau, O'Reilly, & Wade, 1996), kualitas modul kuliah (Chua, 2002), kemajuan karir (Gabby & Zuckerman, 1998), adopsi pengetahuan (Kraatz, 1998), kelangsungan hidup organisasi (Pennings, Lee, &

Witteloostuijn, 1998), inovasi dalam organisasi (Tsai & Ghoshal, 1998), dan keuntungan ekonomi (Uzzi, 1997) (Prajogo, 2003).

Organisasi-organisasi mulai menyadari pentingnya interaksi serta hubungan yang baik antar pegawai didalam pekerjaan. Eksistensi modal sosial pegawai menjadi penting karena mempengaruhi kinerja pegawai yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi (Akdere, 2005). Hal inilah yang kemudian mendasari mengapa kemudian birokrasi pemerintah perlu mengadopsi penilaian kinerja dengan melihat faktor modal sosial yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sebagai aktor utama didalam penyelenggaraan birokrasi pemerintah.

Budaya telah didefinisikan dengan berbagai cara, namun belum dapat ditentukan definisinya secara pasti (Ouchi and Wilkins, 1985). Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Luthans, 1998). Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku diterima di lingkungannya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa (Meyerson, 1987).

Dalam kondisi sekarang ini, diperlukan instrumen penilaian kinerja alternatif didalam menilai kinerja tenaga medis. Instrumen penilaian kinerja mainstream yang digunakan selama ini tampaknya tidak menjawab permasalahan yang ada, kinerja tenaga medis terutama di rumah sakit selalu menjadi sorotan tajam di media-media. Dalam penelitian kali ini instrumen yang digunakan adalah konstruk modal sosial (*Social Capital*) dan budaya

organisasi dalam menilai kinerja tenaga medis di RSUD Talaud.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah para tenaga medis (PNS) di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud. Wilayah ini merupakan daerah kepulauan yang berbatasan dengan negara Filipina dan memiliki karakteristik demografis yang sangat beragam.

Data yang dikumpulkan dengan kuesioner dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan model persamaan struktural (Structural Equation Model), suatu tehnik permodelan statistik yang umum digunakan dalam ilmu tingkah laku (behaviour). Structural Equation Model dapat dilihat sebagai kombinasi dari analisis faktor, analisis jalur, dan regresi (Hox dan Bechger, 1999).

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan tehnik analisis multivariat yang dikembangkan guna menutupi keterbatasan yang dimiliki oleh model-model analisis sebelumnya yang telah digunakan secara luas dalam penelitian statistik. Model-model yang dimaksud diantaranya adalah *regression analysis* (analisis regresi), *path analysis* (analisis jalur), dan *confirmatory factor analysis* (analisis faktor konfirmatori) (Hox dan Bechger, 1999).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji model struktural yang disajikan pada Lampiran 1 dievaluasi berdasarkan kriteria goodness of fit pada lampiran 2. disajikan dengan kriteria model serta nilai kritisnya (*Cut-off Value*) yang memiliki kesesuaian data.

Lampiran 2. mendeskripsikan tentang besarnya pengaruh dan sumbangan yang diberikan antar variabel laten modal sosial, budaya organisasi dan kinerja aparatur dengan nilai GFI (R²) sebesar 0,886 atau 88%, artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model struktural tersebut, atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 88% dapat dijelaskan oleh model tersebut,

sedangkan yang 12% dijelaskan oleh variabel laten lainnya.

Lampiran 3 menggambarkan tentang evaluasi loading factor pada model struktural. Adapun hubungan fungsional variabel eksogen dan endogen dapat dideskripsikan sebagai berikut. Berdasarkan nilai t hitung = 2,830 dan nilai p value = 0,005 serta loading factor sebesar 0,221. Koefisien ini menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan modal sosial (X1) akan berdampak pada peningkatan kinerja aparatur (Y1). Nilai statistik menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara modal sosial (X1) terhadap kinerja aparatur (Y3), dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kinerja aparatur dianggap konstan.

Berdasarkan nilai t hitung = 2,118 dan nilai p value = 0,034 serta loading factor sebesar 0,149. Koefisien ini menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan budaya organisasi (X2) akan berdampak pada peningkatan kinerja aparatur (Y1). Nilai statistik menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada taraf 5% antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja aparatur (Y1), dengan asumsi faktor-faktor lain yang mempengaruhi besar kecilnya kinerja aparatur dianggap konstan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Secara kuantitatif Modal Sosial berpengaruh secara kuat terhadap peningkatan kinerja aparatur tenaga medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud.
2. Secara kuantitatif budaya organisasi berpengaruh secara kuat terhadap peningkatan kinerja aparatur tenaga medis di RSUD Kabupaten Kepulauan Talaud.

Saran

1. Mekanisme *reward* dan *punishment* sebaiknya perlu juga dikaji sehingga mampu menjadi alat untuk memotivasi tenaga

medis agar senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan publik.

2. Pihak manajemen RSUD perlu mengevaluasi indikator lain seperti faktor kesejahteraan pegawainya, berbagai bentuk kemudahan diberikan kantor didalam permasalahan kebutuhan hidup, dan kantor memberikan perhatian khusus kepada pegawai yang mengalami masalah.
3. Temuan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian lanjutan dalam mengkaji kinerja aparatur.

DAFTAR PUSTAKA

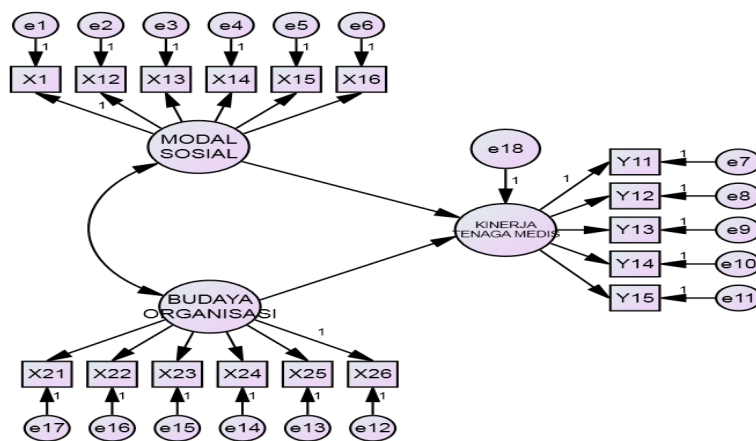
- Akdere, M. 2005. Social Capital Theory and Implications for Human Resource Development. Singapore Management Review, 27 (2):1-24.
- Belliveau, M. A., O'Reilly, C.A., and Wade, J.B. 1996. Social capital at the top: Effect of social capital similarity and status on CEO compensation. Academy of Management Journal, 39:1568-1593.
- Chua, A. 2002. The Influence of Social Interaction on Knowledge Creation. Journal of Intellectual Capital, 3 (4):375-392
- Gabby, S.M. and Zuckerman, E.W. 1998. Social capital and opportunity in corporate R & D: The contingent effect of contact density on mobility expectations. Social Science Research 27, 189-217.
- Hox & T.M. Bechger. 1998. An introduction to structural equation modeling. Family Science Review, 11, 354-373.
- Luthans, F.1998. Organisational behavior.(8th ed.). India: McGraw-Hill.
- McCloy, A. R., Campbell, P. J., & Cudeck, R., 1994. A Confirmatory Test A Model of Performance Determinants. Journal of Applied

Psychology, Vol. 79, No.4, 493-505.
 Meyerson, D., Martin, J. (en). 1987. Cultural Change: An Integration of Three Different Views. Journal of Management Studies.
 Ouchi and Wilkins, 1985. Organizational Culture. Annual Review of Sociologi, 11; 457-483.
 Pennings, J.M., Lee, K., & Witteloostuinj, A. 1998. Human capital, social capital, and firm dissolution. Academy of Management Journal, 41(4), 425-440.
 Prajogo, Wisnu, 2003, Pengaruh Kepemimpinan Transaksional-Transformasional Pada Modal

Sosial Anggota Organisasi, Jurnal Kinerja Volume 7, No. 2, Th. 2003: Hal. 129-140.
 Schultz. D. P.. & Schultz. S. E. (1994). Psychology and work today. New York: Macmillan.
 Tsai, W., and Ghosal, S. 1998. Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Network. Academy of Management Journal, 44(4): 464-476.
 Uzzi, Brian. 1997. Social Structure and Competition in Interfirm Network: The Paradox of Embeddedness. Administrative Science Quarterly, Volume 42, Issue 1, pp 35-67.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Model Penelitian



Lampiran 2. Goodness Of Fit dan Cut-Off Value – Full Model

Goodness of Fit Indices	Cut-off Value	Hasil Evaluasi Model	Keterangan
X ² Chi Square	$\alpha = 5\% \rightarrow 425,394$	425,519	Baik
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,050	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,123	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,025	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,886	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,850	Marginal
TLI	$\geq 0,95$	0,985	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,988	Baik

Lampiran 3. Evaluasi Loading Factor (λ)- Uji Full Model

Variabel	Loading Factor	Standar Error	C.R	Sig. Level ≤ 0.05	Sig.
Modal Sosial → Kinerja Tenaga Medis	0,221	0,092	2,830	0,005	Sig.
Budaya Organisasi → Kinerja Tenaga Medis	0,149	0,060	2,118	0,034	Sig.