

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSU GMIM Siloam Sonder

Lyra Tenda,
William Areros,
Wehelmina Rumawas

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
tendalyra@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to explore the influence of organizational culture and work motivation on employee performance at RSU GMIM Siloam Sonder. Using quantitative methods and Partial Least Square (PLS) analysis. From the results of this research, it was found that the variables Organizational Culture and Work Motivation had a positive and significant partial and simultaneous effect on employee performance at RSU GMIM Siloam Sonder. These results indicate that it is necessary for management to develop programs that can support organizational culture and work motivation to create a healthier organizational environment

Keyword: *Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSU GMIM Siloam Sonder. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis Partial Least Square (PLS). Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa variable Budaya organisasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja karyawan di RSU GMIM Siloam Sonder. Hasil ini menunjukkan bahwa perlunya manajemen untuk mengembangkan program yang dapat mendukung budaya organisasi dan motivasi kerja untuk menciptakan lingkungan organisasi yang lebih sehat.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:124).

Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal adalah tidak mudah karena kinerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja dan budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:128). Gibson (1996:65) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:129), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi. Sujak (1990:76) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:129), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong para anggota organisasi untuk lebih giat dalam bekerja semakin termotivasi dalam bekerja maka hal ini akan mendorong peningkatan kinerja karyawan (Anwar, 2005:4). Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan

menciptakan kondisi organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi.

Rumah Sakit Umum GMIM Siloam Sonder atau RSU Siloam Sonder adalah rumah sakit swasta berbasis Kristen Protestan yang berada di Sonder, Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara. Rumah sakit ini dikelola oleh Yayasan Medika Gereja Masehi Injili di Minahasa Peningkatan layanan dapat tercapai dengan baik manakala karyawan RSU GMIM Siloam Sonder memiliki kinerja yang baik.

Namun tidak dapat dipungkiri juga seringkali terdapat masalah yang terjadi yaitu masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam jam masuk kantor ataupun tidak menyelesaikan tugas kerjanya sampai waktu yang ditentukan. Hal ini tentunya menjadi problematika yang paling sering dihadapi oleh setiap perusahaan yang mana tidak semua karyawannya menerapkan kedisiplinan pada diri mereka, sehingga perusahaan sendiri harus menindak tegas permasalahan tersebut dengan memberikan sanksi kepada karyawan atau membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka untuk menjadi lebih baik. Mengacu pada latar belakang diatas maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudulkan “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan RSU GMIM Siloam Sonder.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok untuk memecahkan persoalan dalam beradaptasi secara eksternal dan melakukan integrasi internal yang telah berfungsi dengan baik sehingga dapat dipertimbangkan keakuratannya, dapat dipelajari dan dirasakan oleh anggota baru sebagai cara yang baik dan untuk berpikir dan memahami tentang organisasi. Secara sederhana budaya organisasi merupakan makna komunal antar anggota yang menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya (Martins dan Martins, 2003).

Robbins (2013:247) dalam Muis et al., (2018:14) menyatakan riset paling baru mengemukakan karakteristik primer yang Bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya dalam organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko
- 2) Perhatian
- 3) Orientasi Hasil
- 4) Orientasi Tim
- 5) Keagresifan
- 6) Kemantapan/Stabilitas
- 7) Kaizen/*Continous Improvement*.

Motivasi Kerja

Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi Kerja adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”.

Indikator motivasi kerja Menurut Gunawan, Sucipto, Suryadi (2020), Indikator motivasi kerja antara lain adalah:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri

Kinerja Karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja) (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:128).

Menurut Robbins (2016:260) Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini tempat yang dipilih, yaitu RSU GMIM Siloam Sonder. Lokasi ini dipilih untuk melihat apakah Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Waktu penelitian mulai dilakukan setelah SK atau surat izin penelitian dikeluarkan oleh pihak fakultas.

Populasi dalam penelitian ini juga berada dalam lingkup RSU GMIM Siloam Sonder, untuk populasi yang dipilih yaitu seluruh Karyawan yang bekerja di RSU GMIM Siloam Sonder yang berjumlah 152 pegawai. Dan dengan menggunakan rumus pengambilan Sample yaitu Slovin. Maka dapatilah sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 100 sampel dari populasi sebanyak 152 di RSU GMIM Siloam Sonder.

Untuk memperoleh data-data dan informasi dalam penelitian ini maka penulis akan menggunakan bantuan Kuesioner sebagai instrument dalam membantu untuk mendapatkan data-data dan informasi yang dibutuhkan Kuesioner sendiri ialah Teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan daftar pertanyaan ataupun pernyataan yang nantinya akan diisi oleh responden. Dan untuk pengujinya akan menggunakan Uji Statistik dengan instrument berupa analisis partial least square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Nilai Reliability

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,709	0,853	>0,70	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,803	0,747	>0,70	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,798	0,892	>0,70	Reliable

Sumber: Data Diolah Penulis (2025)

Hasil analisis dalam tabel di atas menunjukkan bahwa nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari kriteria yaitu lebih dari 0,70. Dengan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yaitu, Budaya organisasi sebesar 0,709, Motivasi kerja sebesar 0,803, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,798. Nilai dari *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel yaitu, Budaya organisasi sebesar 0,853, Motivasi Kerja sebesar 0,747, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,892. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka data disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha*.

Uji R-Square

Tabel 2. Hasil Uji R-Square

	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,585

Hasil analisis yang disajikan dalam tabel di atas menunjukkan hasil dari R-square sebesar 0,585 yang ditunjukkan dalam persentase sebesar 58,5%. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya organisasi

dan Motivasi kerja berpengaruh sebesar 44,1% terhadap Kinerja Karyawan. Dan sisanya yaitu sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang berasal dari luar penelitian ini.

Uji T-Statistik

Tabel 3. Hasil uji T-Statistik

	Original Sample (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0,323	3,458	0,000
Budaya Organisasi → Motivasi Kerja	0,323	6,325	0,000
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0,308	5,890	0,000

Hasil analisis yang disajikan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa nilai-nilai yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Hasil nilai hubungan atau korelasi antara variabel Budaya organisasi (X1) terhadap Motivasi kerja (X2) sebesar 0,323 yang berarti memiliki korelasi positif serta signifikan dengan nilai T-statistik sebesar 6,325, dan p-value sebesar 0,000. Nilai korelasi variabel Budaya organisasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,543 yang berarti memiliki korelasi positif serta signifikan dengan nilai T-statistik sebesar 3,458, dan p-value sebesar 0,000. Nilai korelasi variabel Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,308 yang berarti memiliki korelasi positif serta signifikan dengan nilai T-statistik sebesar 5,890 dan p-value sebesar 0,000.

Pembahasan

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk Budaya organisasi yang diterima, membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja karyawan pada karyawan RSU GMIM Siloam Sonder. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kinerja dari karyawan yang ada dilingkup perusahaan tersebut.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk Budaya organisasi yang diterima, membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Motivasi kerja pada karyawan RSU GMIM Siloam Sonder. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Budaya organisasi yang dilakukan oleh perusahaan maka akan mengakibatkan semakin tinggi juga Motivasi kerja yang ada dalam perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk Motivasi kerja yang diterima, membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja karyawan pada karyawan RSU GMIM Siloam Sonder. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang meningkat maka akan berdampak juga bagi meningkatnya kinerja dari karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RSU GMIM Siloam Sonder. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perlu memperhatikan lebih lagi pada aspek budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Universitas 17 Agustus Surabaya, Vol.10, No. 2, September

2008:124-135.

- Ghozali, I. 2018. Partial Least Square Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS untuk Penelitian Empiris. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Sejarah Rumah Sakit Umum GMIM Siloam Sonder. [https://rsugmimsiloamsonder.co.id/tentang-kami/Wardan%20\(2020:109\)%20Pengertian%20Motivasi%20Kerja%20terhadap%20Karyawan.pdf](https://rsugmimsiloamsonder.co.id/tentang-kami/Wardan%20(2020:109)%20Pengertian%20Motivasi%20Kerja%20terhadap%20Karyawan.pdf)
- Gunawan, Sucipto, Suryadi (2020), mengemukakan beberapa Indikator-indikator motivasi kerja <http://portaluqb.ac.id:808/538/4/B%20AB%20II.pdf>