

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PERAWAT PADA RSIA ERIA BUNDA
PEKANBARU**

Ayu Nengsih Saputri¹ & Suryalena²

Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru,
Indonesia, Kampus Bina Widya Km.12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Dimana diajukan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu iklim organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja perawat berperan sebagai variabel terikat. Metode penelitian ini deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 21, dimana sampel yang digunakan adalah perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru dengan responden sebanyak 71 orang. Untuk teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik pengambilan data melalui kuesioner dan wawancara. Hasil analisis menggunakan uji validitas, uji determinasi, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji t, dan uji f sehingga dapat diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, serta iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Kata Kunci : Iklim Organisasi , Komitmen Organisasi, Kinerja Perawat.

***INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON NURSES PERFORMANCE AT RSIA ERIA BUNDA PEKANBARU***

Ayu Nengsih Saputri¹ & Suryalena²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect organizational climate and organizational commitment on work performance of the nurses at RSIA Eria Bunda Pekanbaru. It was proposed two independent variables and one dependent variable, namely organizational climate and organizational commitment as independent variables and nurses performance as a dependent variable. This research methods are descriptive and quantitative by using SPSS 21, where the sample used is nurses at RSIA Eria Bunda Pekanbaru with 71 respondents. To take the sample, the writer used census method. Technique of collecting data was through questionnaire and interview. The result of analysis using the validity test, reliability test, determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test, and f test. As the result, it can be seen that both the organizational climate have significant on nurses performance, that organizational commitment have significant effect on nurses performance, organizational climate and organization commitment have a significant effect on nurses performance.

Keywords : Organizational Climate, Organization Commitment, Nurses Performance.

PENDAHULUAN

Latar belakang

Proses Perubahan di era globalisasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh setiap organisasi. Organisasi akan selalu mengalami dinamika perubahan, baik yang disebabkan dari dalam maupun dari luar organisasi. Perubahan yang terjadi harus mampu dikelola dengan baik dan manajemen perubahan diperlukan dalam rangka membantu proses perubahan menjadi lebih terarah. Perubahan lingkungan dan teknologi yang begitu cepat memaksa organisasi untuk menyesuaikan dirinya. Dalam hal ini sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan semakin penting dirasakan. Sumber daya manusia merupakan penggerak sekaligus

penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan

Keberhasilan suatu organisasi besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang ada, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi (Manullang, 2005). Sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit yang terdiri dari, tenaga medis, keperawatan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, gizi, keterampilan fisik, bagian teknis dan tenaga non kesehatan yaitu bagian keuangan, administrasi, personalia dan lainnya merupakan sumber daya yang paling penting tanpanya, aktivitas utama rumah sakit tidak dapat berjalan. Tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia yang memiliki kuantitas paling

banyak di setiap rumah sakit dan berperan besar dalam proses pelayanan kesehatan yang bersentuhan langsung dengan pasien secara kontiniu dan sistematis.

Kemampuan perawat tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja perawat dalam suatu rumah sakit merupakan suatu modal penting bagi rumah sakit untuk mencapai tujuan. Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai seorang perawat dalam melakukan tugas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan dan kesungguhan dalam bekerja. Kinerja perawat pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan suatu rumah sakit dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab perawat. Menurut **(Hasibuan, 2006)** kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas kejelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja “ Apabila kinerja tiap individu atau perawat baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Hasil kinerja perawat yang memuaskan dan stabil tentunya juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang baik dari setiap perawatnya.

Perubahan perilaku perawat dilingkungan organisasi memang secara langsung atau tidak dipengaruhi oleh iklim organisasi. Menurut **(Brown dan Leigh,1996)** mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana pegawainya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Menciptakan iklim organisasi yang baik dalam perusahaan seperti memperhatikan suasana kerja akan memberikan motivasi kerja yang tinggi dan semangat kerja pada perawat. Selain menciptakan iklim organisasi yang baik, ada faktor lain yang harus diperhatikan oleh rumah sakit yaitu komitmen organisasi, dimana seorang perawat yang mempunyai komitmen yang tinggi maka

akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja perawat. Komitmen organisasi merupakan orientasi yang dimiliki perawat terhadap rumah sakit yang menghubungkan identitas seseorang dengan tempat kerjanya. Komitmen organisasi sangat penting karena memiliki hubungan yang erat dengan kinerja perawat. Seorang perawat yang memiliki komitmen yang tinggi, cenderung lebih baik kinerjanya dan akan lebih lama bertahan kerja di perusahaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar. Perawat yang memiliki komitmen terhadap organisasi, dipercaya dapat mendedikasikan waktu, energi serta talenta mereka yang lebih besar kepada organisasi, dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen **(Tommy dan Julia, 2004)**.

Komitmen memiliki peranan yang penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi pula kinerja perawat, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. **(Moh.As’ad dalam Rillah, 2011)**. sedangkan karet ialah RSS (*Rubber Smoked Sheet*).

Pada penelitian ini, penulis akan meneliti pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. RSIA Eria Bunda Pekanbaru merupakan salah satu rumah sakit swasta dikota pekanbaru yang menjadi alternatif bagi pasien dalam pemenuhan kebutuhan kesehatannya. RSIA Eria Bunda Pekanbaru mengkhususkan diri menjadi rumah sakit yang melayani ibu dan anak seperti persalinan.

Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi

Terhadap Kinerja Perawat Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru?”.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis iklim organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Akademis
Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perkembangan Ilmu administrasi dan administrasi bisnis di fakultas Ilmu sosial dan Ilmu politik Universitas Riau.
- b. Manfaat praktis
Memberikan informasi bagi RSIA Eria Bunda Pekanbaru untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat, sehingga hasil penelitian ini bisa menjadi salah satu sumber informasi tentang hal apa saja yang harus diperbaiki dalam perusahaan atau organisasi.
- c. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa program studi

Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau.

KERANGKA TEORI

1. Iklim Organisasi

Iklim adalah sebuah kiasan yang menggambarkan suasana dan apa yang dirasakan nyata dalam diri dari orang-orang yang berhubungan dengan organisasi, sehingga memungkinkan orang bereaksi dengan bermacam-macam cara terhadap organisasi tersebut. (Wirawan, 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta terfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Menurut (Davis dan Newstrom, 2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Dimensi Iklim Organisasi

Menurut (Wirawan, 2007) untuk mengatur iklim organisasi terdapat enam dimensi diperlukan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan struktur organisasi
Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.
2. Penentuan standar kerja.
Standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk

meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3. Tanggung jawab kerja.

Tanggung jawab (responsibility) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan

4. Penghargaan.

Penghargaan (recognition) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atau penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan.

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam

menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasaterisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

6. Komitmen kerja.

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (**Robbins dan sagala, 2003**). Menurut (**Robbins dan judge 2008**) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memelihara organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan anggotanya dalam organisasi. Sedangkan menurut (Luthans, 2005) komitmen organisasi adalah (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi, (3) keyakinan tertentu, kemampuan untuk penerimaan nilai serta tujuan yang ditetapkan organisasi.

Dimensi Komitmen Organisasi

Berdasarkan berbagai definisi mengenai komitmen organisasi terhadap organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merefleksikan

tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi (**Kaswan, 2014**):

1. Komitmen Afektif yang mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seorang karyawan dengan organisasinya. Komitmen afektif terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachmen*). Individu yang memiliki komitmen dalam dirinya. Keinginan ini didasarkan pada kesediaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. dengan kata lain karyawan memang menginginkan (*want to do*)
2. Komitmen Kelanjutan mengacu pada kesadaran akan kerugian yang akan timbul jika karyawan meninggalkan organisasinya. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak menemukan pekerjaan lain atau reward ekonomi tertentu, misalnya gaji, dan keuntungan-keuntungan lainnya. Karyawan yang memiliki kontinuas akan memperhitungkan untung ruginya apabila akan bertahan dalam organisasi. dengan kata lain komitmen kontinuas disebabkan karena karyawan membutuhkan (*need to do*).
3. Komitmen Normatif yang mengacu pada perasaan akan kewajiban untuk tetap bertahan pada organisasi. komitmen normative timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Dengan kata lain komitmen normative timbul karena

karyawan merasa berkewajiban (*ought to do*).

3. Kinerja Perawat

Menurut (**Simamora dalam Diana, 2009**) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (*performance*) adalah tingkat pada tahap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Menurut (**Mangkunegara, 2000**) menuturkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dimensi kinerja karyawan

Menurut (**Agus Dharma 2003**) standar dimensi kinerja karyawan terdiri atas empat komponen, yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan penghitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu menyelesaikan suatu kegiatan atau pekerjaan.
4. Sikap kooperatif yaitu sikap yang menunjukkan kerja sama, tidak melakukan penentangan

terhadap suatu sikap individu golongan tertentu.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dapat dianggap pendapat serta asumsi yang mungkin benar atau salah. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang disajikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh iklim organisasi yang signifikan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi yang signifikan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Metode Penelitian

1. Lokasi Pengambilan Data

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda yang beralamat di Jl. Kh Ahmad Dahlan no 163 kota Pekanbaru.

2. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang berjumlah 71 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sejumlah 71 orang. Dimana menurut Arikunto (2002) apabila subjek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Skala

pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidak setujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, dan analisis regresi linier berganda.

1. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Sebelum melihat bagaimana pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

Uji Validitas

Validasi adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Adapun kriteria untuk menentukan validnya pernyataan pada kuesioner adalah dengan melihat signifikan pada korelasi antara tiap butir pernyataan variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Begitu juga untuk variabel komitmen organisasi, untuk menentukan validnya pernyataan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja perawat. Menilai kevalidan masing-masing butir penyataan dapat dilihat dari *corrected item-total corelation* masing-masing pernyataan. Suatu pernyataan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Maka item pernyataan tersebut valid. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing-

masing pernyataan. Dengan jumlah responden sebanyak 71 orang, maka nilai *r tabel* dapat diperoleh melalui tabel *r item correlation* yaitu $n = 71$, $n-2 = 69$ adalah 0,233.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten, apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang valid. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien alfa (Cronbach's Alpha) dimana variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai di atas 0,6.

Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara satu variabel independen yaitu iklim organisasi (X_1) terhadap kepuasan kinerja perawat (Y), dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap kinerja perawat (Y) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Persamaan regresi sederhananya adalah sebagai berikut

$$Y = 22,377 + 0,524X$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut di atas

- Nilai konstanta (a) adalah 22,377. Artinya adalah apabila iklim organisasi diasumsikan nol (0), maka nilai kinerja perawat sebesar 22,377.
- Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi bernilai positif yaitu 0,524 ini

dapat diartikan bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,524.

Persamaan regresi sederhananya adalah sebagai berikut

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,584 + 1,570X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas:

- Nilai konstanta (a) adalah 10,584. artinya adalah apabila komitmen organisasi diasumsikan nol (0), maka nilai kinerja perawat sebesar 10,584
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi bernilai positif yaitu 1,570. ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 1,570.

Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap kinerja perawat (Y) pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru..

Berikut ini persamaan dari analisis Regresi Linear Berganda:

$$Y = 8,029 + 0,175X_1 + 1,326X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 8,029 : Artinya jika iklim organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) nilainya nol (0), maka kinerja perawat adalah sebesar 8,029 poin.
- Nilai koefisien variabel iklim organisasi (X_1) sebesar 0,175, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan variabel iklim organisasi sebesar satu satuan, maka akan berdampak pada kinerja perawat yaitu akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,175.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 1,326 Artinya bahwa jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan berdampak pada kinerja perawat yaitu akan mengalami peningkatan sebesar 1,326.
- Nilai koefisien regresi iklim organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama setiap adanya upaya

penambahan satu satuan maka akan ada kenaikan kinerja perawat sebesar 1,501

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (iklim organisasi, Komitmen Organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Perawat). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Diperoleh R Squar sebesar 0,769 atau 76,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (iklim organisasi dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja perawat) adalah sebesar 76,9%. Sedangkan sisanya 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

a. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 (iklim organisasi dan Komitmen Organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Perawat). Secara terpisah atau parsial.

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % dengan persamaan sebagai berikut:

$$= df = n - 2 = 71 - 2 = 69.$$

$$= 69 ; 0,025 \\ = 1,995$$

Hipotesis 1

Berdasarkan uji t diketahui nilai t untuk $df=69$ pada α 5% atau $0,05/2=0,025$ adalah t hitung sebesar $7,306 > t$ tabel 1,995. Artinya bahwa hipotesis yang menyatakan iklim Organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat dapat diterima. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Eryka Sagita dengan judul skripsi pengaruh iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis II

Berdasarkan uji t, diketahui nilai t untuk $df=69$ pada α 5% atau $0,05/2=0,025$ adalah sebesar $13,962 > t$ tabel 1,995. Artinya bahwa hipotesis yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat dapat diterima. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi komitmen organisasi pada diri perawat maka akan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Wini Novita dengan judul skripsi pengaruh komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Diketahui F hitung sebesar 113,340 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 \\ = 71 - 2 - 1 \\ = 68 \\ = 3,13$$

Keterangan n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Hipotesis III

Jadi uji F tabel pada df_1 2 dan df_2 68 adalah 3,13. dengan demikian diketahui F hitung $113,340 > F$ tabel 3,13. Artinya bahwa hipotesis yang menyatakan Iklim Organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat dapat diterima. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Wahyuni Daniati Sitorus dengan judul skripsi pengaruh Iklim Organisasi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan hipotesis diterima

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Setelah dilakukan penelitian terhadap variabel iklim organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dapat diketahui bahwa secara keseluruhan sudah dapat dikatakan kondusif, dari dimensi penetapan struktur organisasi, penetapan standar kerja, tanggung jawab, penghargaan/reward, dukungan dan komitmen unjukan hasil yang positif dan disetujui oleh responden secara garis besar iklim organisasi yang ada di pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah dilaksanakan dengan baik. Namun demikian ada beberapa perawat yang perlu mendapat perhatian dari RSIA Eria Bunda Pekanbaru karena ada beberapa perawat yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Setelah dilakukan penelitian terhadap variabel komitmen organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dapat diketahui bahwa secara keseluruhan sudah dapat dikatakan sudah efektif. Namun masih ada yang berada pada kategori skor terendah yaitu komitmen normatif. Hal ini disebabkan karena kurangnya loyalitas dan kesadaran bahwa berkomitmen terhadap rumah sakit merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.
3. Setelah dilakukan penelitian terhadap variabel kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dapat diketahui bahwa secara keseluruhan sudah dapat dikatakan optimal dari dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan sikap kooperatif telah terlaksana dengan baik sehingga kinerja pada rumah sakit termasuk dalam kategori tinggi, namun ada sebagian perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru menunjukkan kinerja yang rendah yaitu kuantitas. Maka diperlukan

perhatian dari RSIA Eria Bunda Pekanbaru untuk mengatasi kinerja perawat yang kurang maksimal tersebut.

4. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja adanya pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, maka keputusannya hipotesis dapat diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik iklim organisasi dalam rumah sakit tersebut maka akan meningkatkan kinerja perawat.
5. Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja perawat, maka keputusannya hipotesis diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja perawat.
6. Hasil uji F menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini berarti semakin optimal iklim organisasi dan komitmen organisasi maka akan semakin meningkat kinerja perawat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak rumah sakit dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. RSIA Eria Bunda Pekanbaru diharapkan dapat menciptakan iklim organisasi yang lebih baik lagi khususnya untuk beberapa responden yang menyatakan iklim organisasi dalam kategori rendah. Dalam hal ini sebaiknya RSIA Eria Bunda Pekanbaru lebih meningkatkan dan memperbaharui pelaksanaan iklim

organisasi sesuai perkembangan zaman yakni memberi perhatian yang maksimal kepada perawat, misalnya menciptakan suasana kekeluargaan dalam setiap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan pada rumah sakit tersebut agar perawat tidak merasa ada jarak diantara atasan dan bawahan dan perawat juga dapat lebih leluasa menyampaikan pendapat guna untuk lebih menciptakan suasana nyaman pada rumah sakit tersebut.

2. Pada variabel Komitmen organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru dimensi komitmen berkelanjutan berada pada skor tertinggi. Hal ini harus dapat dipertahankan oleh pihak rumah sakit. Lalu dimensi komitmen normative berada pada skor terendah hal ini perlu diperhatikan lagi oleh pihak rumah sakit dan pihak rumah sakit perlu menciptakan komitmen organisasi yang tinggi pada diri perawatnya dengan cara memberikan dukungan kepada perawat dalam bekerja, berkomunikasi dan berhubungan baik dengan perawat dan menciptakan rasa kebersamaan diantara perawat sebagai suatu bagian dari masyarakat yang kohesif dan merasa senasib, agar perawat merasa bahwa berkomitmen terhadap rumah sakit adalah hal yang memang seharusnya.
3. Kinerja perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru perlu ditingkatkan lagi. Untuk itu perawat dan rumah sakit perlu meningkatkan kerjasama dimana perawat harus memiliki hubungan yang baik antara sesama perawat yang saling membutuhkan, seperti menjalin komunikasi yang baik dan saling menghargai. Pihak RSIA Eria Bunda juga harus meningkatkan rasa tanggung jawab pada diri perawat agar dapat meningkatkan kinerja dan melaksanakan tugas-tugas perawat sesuai target yang telah diharapkan.
4. Secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, untuk itu pihak rumah sakit perlu memperhatikan dan menciptakan lagi iklim organisasi terkhusus pada kategori penetapan standar kerja dimana hasil penelitian menunjukkan total skor yang relatif rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya. Penetapan standar kerja yang diberikan oleh pihak rumah sakit belum terealisasi dengan maksimal, untuk itu pihak rumah sakit perlu meningkatkan standar kerja kepada perawat, seperti pelayanan rumah sakit yang harus dimaksimalkan guna untuk meningkatkan kinerja perawat.

5. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, untuk itu pihak RSIA Eria Bunda Pekanbaru perlu memperhatikan dan lebih meningkatkan lagi komitmen organisasi perawat, terkhusus pada komitmen normative. Yang mana bila dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. komitmen normative memiliki nilai dimensi dengan skor terendah. Meningkatkan komitmen normatif yaitu menumbuhkan nilai-nilai perawat seperti adanya kesadaran pada diri perawat untuk tetap berkomitmen terhadap rumah sakit agar kinerja perawat lebih optimal.
6. Dari hasil penelitian, secara simultan diketahui bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk kedepannya agar kinerja perawat lebih meningkat ada baiknya pihak RSIA Eria Bunda Pekanbaru perlu menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif seperti, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi perawat, memberikan standar-standar sesuai

dengan kemampuan perawat, memberikan penghargaan bagi perawat yang memiliki prestasi, dan selalu memberi dukungan dan motivasi kepada perawat untuk semangat dalam bekerja dimana dengan menciptakan iklim organisasi yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perawat akan menimbulkan komitmen organisasi bagi perawat, perawat yang memiliki komitmen tinggi akan berdampak pada tingginya kinerja yang dihasilkan oleh perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Rineka Cipta. Aktami, Bayu. 2008. Kontribusi Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan. Tesis Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Brown SP, & Leigh TW. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance. *Journal of applied psychology*, 81, pp:358-368.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen prestasi kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hayati, Rillah. (2011). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Wahyu Prakasa Cabang Pekanbaru, *jurnal bisnis*.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi". Jakarta : Erlangga.
- Kaswan. 2014. *sikap kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung : Alfabeta,vc
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th. Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar A. A, 2000, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Newstorm, JW & Keith D. 2001. *Organization behavior : human behavior at work*. 9th, McGraw-Hill, Inc. Publishing company limited.
- Robbins, S.P., 2008, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robin & Sagala, 2003. *Perilaku organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Tommy, Julia. 2004. Sikap terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 2 (1).
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

