

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA PERAWAT RUMAH JIWA TAMPAN  
PEKANBARU)**

**Oleh : Alvin Fitrihady**

**Email : [alvinfitrihady@gmail.com](mailto:alvinfitrihady@gmail.com)**

**Pembimbing: Drs. Kasmiruddin, M.Si**

Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Riau

Widya Jl.H.R.Soebrantas Km 12,5 Simp.Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax.0761-63277

*This study aims to determine the effect of organizational culture and work environment on employee performance partially and simultaneously. This study uses a questionnaire as a data collection tool that is distributed to 61 respondents at the Tampan Mental Hospital Pekanbaru. The data is then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 23 by conducting validity, reliability testing, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, determination analysis ( $R^2$ ) and hypothesis testing by  $t$  test (partial) and  $F$  test (simultaneous).*

*The results showed that the first hypothesis testing is organizational culture on employee performance, namely  $t$  arithmetic  $(3.883) > t$  table  $(2.001)$ , meaning that organizational culture has a significant effect on employee performance. Second, the work environment is  $t$  arithmetic  $(4.723) > t$  table  $(2.001)$ , meaning that the work environment has a significant effect on employee performance.  $F$  test results  $(14.926) > F$  table  $(3.16)$  means that the organizational culture and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.*

*Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau organisasi didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai bersama. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-sistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitasnya. Pencapaian tujuan sebuah perusahaan tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut. **(Mangkunegara (2005)).**

Organisasi dalam pencapaian tujuannya tentu haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Oleh karena itu dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi, setiap organisasi hendaknya harus memberdayakan sumber daya manusia tersebut agar dapat menjadi sumber daya yang kompetitif. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Artinya maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada naik turunnya kinerja karyawan. **(Hasibuan (2005)).**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya. **(Siagian (2002)).** Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. **(Robbins (2002)).**

Budaya organisasi juga bisa dijelaskan sebagai pola asumsi-asumsi dasar yang oleh suatu kelompok telah ditemukan, dibuka, atau dikembangkan melalui belajar untuk memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan yang telah berjalan kurang baik untuk dipandang saja dan oleh karena itu, diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berpikir, dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut. Adapun dalam perkembangannya setiap organisasi dituntut untuk menciptakan budaya organisasi yang nantinya akan menjadi ciri khas organisasi itu sendiri. **(Schein dalam Sutrisno (2010)).**

Selain budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan **(Nitisemito (2001)).** Lingkungan kerja juga bisa disebut sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan yang kondusif menjadi perhatian khusus perusahaan, sebab hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, lingkungan baik, harmonis dan dinamis tentu membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja **(Sedarmayanti (2001)).**

Bisnis rumah sakit merupakan bisnis yang sangat potensial karena kondisi dan kebutuhan masyarakat saat ini menunjukkan semakin dibutuhkannya jasa kesehatan

khususnya rumah sakit. Perkembangan jumlah rumah sakit sudah menunjukkan situasi bisnis yang sangat kompetitif, setiap tahun angka pertumbuhan jumlah rumah sakit tahun 2015 mencapai angka 5,00%. Mayoritas rumah sakit di Indonesia sudah menunjukkan pergeseran ke arah *profit oriented*. Hal ini disebabkan karena masuknya Indonesia kedalam persaingan pasar bebas yang mengharuskan kita untuk merubah cara pandang terhadap rumah sakit (Kasmiruddin (2017)).

Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru adalah rumah sakit daerah kelas A yang sedang berkembang dalam rangka berupaya memperbaiki mutu pelayanan yang seiring dengan perubahan nilai dalam masyarakat yang meningkatkan harapan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang lebih baik. Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru merupakan satu-satunya rumah sakit di Riau yang fokus pelayanannya di bidang kejiwaan. Rumah sakit jiwa tampan pekanbaru juga memiliki poli klinik umum bahkan pasien yang mengalami kecanduan narkoba sekalipun dapat direhabilitasi disini dengan sarana dan prasarana menunjang guna pengobatan yang intensif bagi pasiennya. Dalam penelitian ini, saya menjadikan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru sebagai objek penelitian.

Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru sudah berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan terbaiknya kepada pasien. Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru pun terus berbenah guna memberikan pelayanan yang lebih baik dengan mengedepankan profesionalisme dari setiap strata pengelola rumah sakit khususnya tenaga paramedis. Mulai

dari disediakan nya ruangan kerja yang nyaman, dan diberikannya jaminan kesehatan. Rumah Sakit juga menyediakan fasilitas kerja yang sangat memadai serta memberikan insentif yang lebih besar dibandingkan dengan rumah sakit lainnya bagi para perawat. Sehingga sulit kiranya bagi para perawat untuk tidak bekerja secara maksimal.

Namun fakta yang ditemukan dilapangan menunjukkan masih rendah nya kinerja perawat di rumah sakit jiwa tampan pekanbaru, seperti dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Kunjungan Pasien Rawat Inap dan Pasien Rawat Jalan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru**

Tahun	Rawat Inap (Orang)	Persentase (%)	Rawat Jalan (Orang)	Persentase (%)
2014	1.342	-	18.569	-
2015	1.564	16,5	21.438	15,4
2016	1.641	4,9	22.954	7
2017	1.881	14,6	28.677	24,9
2018	1.991	5,8	37.950	32,3

Sumber : Rumah Sakit Jiwa tampan Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat kita simpulkan bahwa persentase kunjungan pasien ke rumah sakit jiwa tampan pekanbaru mengalami penurunan di rawat inap. Penurunan kunjungan yang signifikan terjadi di tahun 2016 sebesar 4,9 persen, dan terjadi lagi penurunan pada tahun 2018 yaitu sebesar 5,8 persen. Kemudian untuk persentase kunjungan pasien di rawat jalan juga mengalami penurunan pada tahun 2016 meskipun mengalami peningkatan di tahun selanjutnya tetapi persentasenya hanya lah sedikit. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih kurang baik nya kinerja perawat dalam melaksanakan tugas atau tanggungjawabnya dalam melayani pasien tidak sebanding dengan perkembangan dan kemajuan

rumah sakit jiwa tampan pekanbaru saat ini.

Berdasarkan penelitian pendahuluan ditemukan masih rendahnya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan medis kepada pasien terlihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Kepuasan Pasien / (Keluarga Pasien) terhadap pelayanan Para medis (Perawat) di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru**

No.	Apakah Bapak/Ibu Puas terhadap pelayanan para medis	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Sangat Puas	1	10 %
2.	Puas	3	30 %
3.	Kurang Puas	4	40 %
4.	Tidak Puas	2	20 %
	<b>Jumlah ( Total )</b>	10 Orang	100 %

*Sumber : Rumah Sakit Jiwa tampan Pekanbaru, 2019*

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat tanggapan pasien atau keluarga pasien terhadap pelayanan para medis (perawat) di rumah sakit jiwa tampan pekanbaru hal ini menunjukkan bahwa 60 % pasien sampel (keluarga pasien) masih kurang puas terhadap pelayanan para medis (perawat) di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

Selain dari data dan fakta yang disajikan diatas, rendahnya kinerja perawat masih ditemui juga fenomena yang rendahnya kinerja perawat dapat dilihat dari beberapa fenomena dilapangan berdasarkan hasil dari prasurey diantaranya adalah :

- Masih ditemukan ada beberapa perawat yang terlambat datang bekerja dan terlambat datang ketika dipanggil.
- Masih ditemukan ada beberapa perawat yang santai dan kurang serius dalam melayani pasien.

- Masih ditemukan ada beberapa perawat yang keluar masuk rumah sakit pada waktu jam kerja tanpa alasan yang jelas.
- Masih ditemukan ada beberapa perawat yang kurang mampu dalam bekerja sama di RS Jiwa Tampan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis ingin melakukan penelitian pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dengan judul : **Apakah Ada Pengaruh Signifikan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru)**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah **“Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru)”**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan , lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Dengan melakukan penelitian ini penulis berharap memberikan manfaat:

1. Diharapkan hasil penelitan ini digunakan sebagai bahan dalam perkembangan Ilmu Administrasi dan Program Studi Administrasi

Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.

2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi rumah sakit dengan memberikan gambaran yang lebih luas mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti, hasil penelitian dapat menambah wawasan penelitian dan dijadikan syarat kelulusan.

## **KERANGKA TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh (Nurhayati (2008:7) Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut (Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Prawirosentono (2008:2) Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah performance, yaitu : Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang

tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Sementara, indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam

mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

## **Budaya Organisasi**

### **A. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah kebiasaan kerja seluruh anggota yang dibakukan serta diterima sebagai standar perilaku kerja dalam rangka pencapaian sasaran dan hasil direncanakan terlebih dahulu yang dapat memberi arah bagi setiap pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini beberapa pengertian budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut (Mathis & Jackson (2006:128) budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Sedangkan Menurut (Sopiah (2008) Budaya organisasi adalah mengacu kesuatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan membedakan antara suatu organisasi dengan yang lainnya budaya yang terbentuk, dikembangkan, dipersesuai, atau bahkan diubah memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi. Kemudian Menurut (Robbins (2008) Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain.

Dari beberapa pengertian budaya organisasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, sikap, dan perilaku setiap anggota dalam suatu organisasi yang mencerminkan karakteristik organisasi tersebut dan

juga yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya.

### **B. Dimensi Budaya Organisasi**

Dalam konteks perusahaan, budaya organisasi dianggap sebagai salah satu strategi dari perusahaan dalam meraih tujuan dari perusahaan. Hal itu didukung oleh Robbins (2006) yang mengemukakan karakteristik-karakteristik budaya organisasi diantaranya adalah :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan diharapkan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan mampu dalam memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi pada hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Berorientasi pada tim yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim kerja , bukan individu-individu.
6. Agresivitas yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

## Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Berikut beberapa pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut (Sedarmayanti (2001) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan (Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kemudian Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan serta menaikkan produktivitas perusahaan.

### 1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Siagian (2014) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik diantaranya yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja  
Bangunan tempat kerja di

samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

- b. Peralatan kerja yang memadai  
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

- c. Fasilitas  
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiaakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

- d. Tersedianya sarana angkutan.  
Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

### 2. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Siagian (2014) adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah

adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

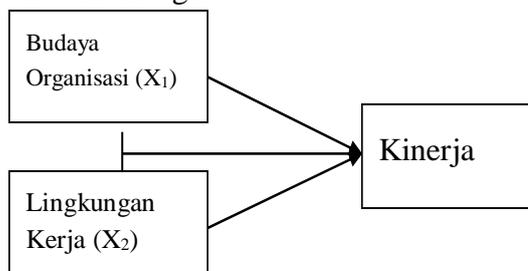
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

## KERANGKA PEMIKIRAN

Dari tinjauan pustaka dan beberapa dasar teori yang ada serta pemahaman terhadap penelitian ini, Maka untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut:



## HIPOTESIS

Hipotesis merupakan suatu kenyataan yang bersifat sementara atau dengan tanggapan, pendapat atau asumsi yang mungkin benar dan mungkin salah. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang di sajikan penulis adalah berdasarkan rumusan masalah, landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka

penulisan mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perawat di RSJ Tampan Pekanbaru

H2 : diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perawat di RSJ Tampan Pekanbaru

H3 : diduga bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perawat di RSJ Tampan Pekanbaru.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah pekanbaru dengan objek penelitian yaitu pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yang terletak di Jalan K.H. Soebrantas Km. 12,5 Pekanbaru. Adapun alasan penulis memilih Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru sebagai lokasi penelitian adalah karena penulis melihat adanya permasalahan berupa kurangnya kinerja karyawan dalam organisasi sehingga menurunnya kinerja perawat. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus diatasi oleh pihak perusahaan demi mempertahankan keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan.

### Penentuan Populasi Dan Sampel

#### A. Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono, (2006) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup

yang diteliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, yang tercatat sebanyak 159 orang perawat. jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 61 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Sampling Aksidental*. Dalam teknik sampling aksidental, pengambilan sampel tidak ditetapkan lebih dahulu. Peneliti langsung saja mengumpulkan data dari unit sampling yang ditemui. teknik *Aksidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu sesuai sebagai sumber data.

### Jenis Dan Sumber Data

#### A. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden berdasarkan kepada kerangka penelitian dan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap permasalahan penelitian menyangkut dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan perawat berupa tanggapan responden mengenai hasil koesioner yang diisi oleh responden.

#### B. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk dokumen-dokumen yang telah jadi oleh perusahaan atau lembaga yang ada hubungannya dengan penelitian yang meliputi sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang perusahaan dan aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

### Uji Instrumen Data

#### Analisis Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, validitas dari koesioner pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sejauh mana koesioner ini mampu mengukur budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka item-item pertanyaan dinyatakan valid. Nilai  $r_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel  $r$  dengan persamaan  $n = 61$ ,  $n-2=59$  adalah 0,252. hasil pengujian validitas terhadap item pernyataan pada variabel menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,252 sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan.

#### Uji Relibilitas

Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten, apabila digunakkan berkali pada butir butir pertanyaan yang valid. Penggunaan reabilitas data dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien alpha (Cronbach,s Alpha) dimana variabel dikatakan reabilitas jika memiliki nilai di atas 0,6.

**Tabel 1.3 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbanch' Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	X1	0.754	0.60	Reliabel
2	X2	0.710	0.60	Reliabel
3	Y	0.675	0.60	Reliabel

Sumber :Data Olahan SPSS 2019

Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian reabilitas terhadap variabel yang menunjukkan semua nilai Cronbach's Alpha > 0,6 sehingga variabel dinyatakan reliable dan layak digunakan.

### Rekapitulasi Regresi Linier Sederhana X1--Y

Analisis linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh linear antar satu variabel independen yaitu budaya organisasi (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y) pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh data data sebagai mana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.4**  
**Rekapitulasi Regresi Linier Sederhana X1-Y**

Model	Konstanta	Koefisien regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t hitung	t tabel	Signifikan
X1-Y	25,617	0,326	0,451	0,240	0,190	3,883	2,001	,000

Sumber : Data Olahan SPSS 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 25,617 + 0,326X$$

Angka angka ini diartikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 25,617 artinya budaya organisais nilainya 0, maka volume budaya organasi nilainya positif yaitu sebesar 25,617.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,326, artinya budaya organisasi sebesar 0,326, artinya budaya organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka volume budaya organisasi

akan mengalami peningkatan 0,326. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan volume kinerja karyawan, semakin naik budaya organisasi maka semakin naik meningkat volume kinerja karyawan.

### Rekapitulasi Regresi Linier Sederhana X2—Y

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh linier atau variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh data-data sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Sederhana X2-Y**

Model	Konstanta	Koefisien regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t hitung	t tabel	Signifikan
X2-Y	21,129	0,920	0,524	0,274	0,262	4,723	2,001	,000

Sumber : Data Olahan SPSS 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21,129 + 0,920X$$

Angka angka ini diartikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 21,129 artinya lingkungan kerja nilainya 0, maka volume lingkungan kerja nilainya positif yaitu sebesar 21,129.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,920, artinya lingkungan kerja sebesar 0,920, artinya lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka volume lingkungan kerja akan mengalami peningkatan

0,920. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan volume kinerja karyawan, semakin naik lingkungan kerja maka semakin naik meningkat volume kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan rumah sakit jiwa tampan pekanbaru tergolong kuat. Artinya sebagian besar perawat yang bekerja di rumah sakit jiwa tampan pekanbaru sudah mampu menerapkan nilai-nilai dalam budaya organisasi. Namun secara dimensional ditemukan ada dimensi yang relative lemah yaitu pada penerapan nilai berorientasi kepada tim artinya masih ada perawat di rumah sakit yang tidak bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan serta masih ada perawat yang memiliki hubungan kurang baik dengan perawat lainnya.
- Lingkungan kerja yang terdapat pada rumah sakit jiwa tampan pekanbaru di nilai sudah baik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Artinya lingkungan kerja di rumah sakit jiwa tampan pekanbaru sudah mampu menciptakan suasana yang nyaman bagi para perawat dalam bekerja. Namun secara dimensional ditemukan dimensi lingkungan yang masih relatif lemah yakni lingkungan kerja non

fisik. Ini artinya rumah sakit jiwa tampan pekanbaru perlu meningkatkan lingkungan kerja non fisik agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

- Dari hasil analisis data ditemukan bahwa ( $H_1$ ) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Diterima). Artinya Bahwa semakin kuat dan meningkatnya budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian ( $H_2$ ) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Diterima). Artinya Bahwa semakin baik dan meningkatnya lingkungan kerja yang diciptakan oleh pimpinan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan ( $H_3$ ) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Diterima). Artinya bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan dan semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh pimpinan maka kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya pada perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan
  - Oleh karena adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan artinya

semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan sehingga perlu disarankan kepada Pimpinan Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru agar lebih meningkatkan penerapan budaya organisasi melalui sosialisasi dan pelatihan kerja bagi karyawan. Memberikan pengarahan mengenai budaya tersebut kepada karyawan agar karyawan menerapkan budaya organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

- Oleh karena adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sehingga perlu disarankan kepada pimpinan rumah sakit jiwa tampan pekanbaru agar lebih efektifitas dalam meningkatkan lingkungan kerja melalui komunikasi internal.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Pada peneliti selanjutnya hendaknya memperbesar populasi penelitian dan sampel dengan cakupan wilayah yang luas selain di area pekanbaru. Peneliti selanjutnya juga di sarankan untuk menambah variabel lain dalam penelitiannya seperti gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan atau pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat meningkatkan pengetahuan yang luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chatab, Nevizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hariandja, Marihot T.E . 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Grasido.
- Kasmiruddin. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Bisnis Rumah Sakit (Studi Kasus Pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru)*, Jurnal Aplikasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Vol. 7 (2)
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakanrta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar P.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya Offset.
- Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Natoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta:CAPS.
- Susanto A.B. 1997. *Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 1998. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi Offset.
- Robbins, S.P. 2002. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis* Edisi 1. Jakarta :Rajawali Pers.