

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KARYAWAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Kasus Karyawan Medis Rsia Eria Bunda Pekanbaru)**

Oleh : Nur Latifah Damayanti

nurlatifah.dy@gmail.com

Pembimbing : Kasmiruddin

Program Studi Administrasi Bisnis –Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and employee involvement and its effect on organizational commitment (Case study of medical employees of RSIA Eria Bunda Pekanbaru). This study used a questionnaire as a data collection tool which was distributed to 57 medical employee respondents at RSIA Eria Bunda Pekanbaru. The data is then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS by performing validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, determination analysis (R^2), and hypothesis testing with t test (Partial Test) and F test (Simultaneous test).

The results showed that testing the hypothesis of organizational culture had a significant effect on organizational commitment of medical employees of RSIA Eria Bunda Pekanbaru, job involvement had a significant effect on organizational commitment of medical employees of RSIA Eria Bunda Pekanbaru, organizational culture and work involvement had a significant effect on organizational commitment of medical employees of RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Keywords : Organizational Culture, Employee Involvement, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk dapat menghadapi perubahan-perubahan yang mungkin terjadi. Hal tersebut diharapkan agar perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia agar dapat berfungsi secara baik serta dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Perusahaan harusnya menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah. Untuk itu perusahaan dituntut untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik berupa materil maupun non-materil. Apabila perusahaan dapat memenuhi kesejahteraan karyawan, maka akan meningkatkan komitmen karyawan. Komitmen karyawan merupakan salah satu cara terbentuknya komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang diperlukan dalam mempertahankan keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Hal inilah yang kemudian membentuk komitmen karyawan pada organisasi, sehingga karyawan akan dengan sendirinya meningkatkan kinerja dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk perkembangan dan kemajuan organisasinya kemudian pada akhirnya tujuan organisasi akan terwujud (Eman, 2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah budaya

organisasi. Organisasi harus mampu mengajak karyawan terutama karyawan baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian komitmen organisasional yang tinggi (Sutrisno, 2011). Sedangkan Robbins dan Judge dalam Suntoyo, 2013 menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Komitmen organisasi sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi, sesungguhnya keterkaitan variabel budaya organisasi terhadap komitmen karyawan sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya, diantaranya : Putri, T. U (2016), Abiddiaz, F. U (2017), dan Marcellinus, J.L (2014) yang mengatakan bahwa faktor budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila budaya organisasi sudah diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian, dengan adanya keterlibatan karyawan akan menyebabkan karyawan bersedia dan merasa senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan. Disamping itu, karyawan merasa diterima sebagai bagian dari organisasi dan merasa wajib untuk menimbulkan rasa keterkaitan terhadap organisasi (Sutarto, 1989).

Peran penting komitmen organisasi dalam mempertahankan karyawan disebabkan timbulnya rasa keterlibatan atau partisipasi dalam diri karyawan yang disebut keterlibatan karyawan. Sehingga keterlibatan karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, seperti dalam penelitian Indayati, N (2012), Rahmi, A (2018) dan Rizwan (2018) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Apabila keterlibatan karyawannya baik maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Seiring perkembangan dunia usaha yang semakin cepat serta meningkatnya perekonomian di Indonesia menimbulkan persaingan yang semakin ketat. Perusahaan berlomba-lomba bersaing untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Demikian juga dengan rumah sakit.

Bisnis rumah sakit merupakan bisnis yang sangat potensial karena kondisi dan kebutuhan masyarakat saat ini menunjukkan bahwa semakin dibutuhkan jasa kesehatan khususnya rumah sakit. Perkembangan jumlah rumah sakit sudah menunjukkan situasi bisnis yang sangat kompetitif, setiap tahun angka pertumbuhan jumlah rumah sakit 2015 mencapai angka 5,00%. Jumlah rumah sakit yang semakin meningkat membuat setiap pelaku bisnis rumah sakit saling bersaing untuk mendapatkan dan mempertahankan jumlah pelanggan. Salah satu cara untuk mempertahankan pelanggan yaitu dengan cara mengoptimalkan pelayanan tanpa harus memandang golongan ekonomi dari masyarakat. Dengan demikian banyaknya rumah sakit yang bersaing dalam memberikan kualitas pelayanan yang baik

agar menimbulkan kepercayaan konsumen dalam menggunakan jasa pengobatan di rumah sakit. 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 mengubah cara pandang terhadap rumah sakit (Kasmiruddin, 2017).

Salah satu bisnis rumah sakit yang ada di Pekanbaru yaitu RSIA Eria Bunda. RSIA Eria Bunda ini merupakan salah satu rumah sakit yang telah banyak memberikan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan masyarakat ditengah banyaknya rumah sakit swasta di Pekanbaru. RSIA Eria Bunda merupakan salah satu rumah sakit swasta yang memberikan pelayanan kesehatan pada ibu dan anak berkelas C berlokasi di Jl. Ahmad Dahlan, Kampung Tengah, Sukajadi, Kota Pekanbaru. .Hingga saat ini RSIA Eria Bunda terus memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat khususnya untuk ibu dan anak serta RSIA Eria Bunda tentunya sudah berpengalaman dan memiliki karyawan yang berkompeten.

Dalam suatu bisnis rumah sakit dituntut untuk memberikan kualitas pelayanan yang baik kepada pasien yang berkunjung terutama karyawan medis yang bertatap muka secara langsung dengan pasien. Pelayanan yang baik tentunya tidak terlepas dari adanya komitmen karyawan yang secara langsung dapat membentuk komitmen organisasi untuk memberikan pelayanan yang baik. Dengan demikian kualitas pelayanan menjadi permasalahan utama komitmen organisasi. Usaha yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan komitmen yaitu dengan menyediakan fasilitas yang memadai serta memberikan suasana kerja

yang baik agar karyawan dapat tetap bertahan dalam suatu organisasi. Selain Kualitas Pelayanan, peneliti menemukan beberapa fenomena yang dihadapi oleh RSIA Eria Bunda yang berkaitan dengan jumlah pasien yang terangkum dalam tabel.

Tabel 1.1

Perkembangan Jumlah Pasien RSIA Eria Bunda Tahun 2015-2019

Tahun	Rawat Inap	Persentase (%)	Rawat Jalan	Persentase (%)
2015	5072	-	36.524	-
2016	4926	(2,8)	38.427	(5,2)
2017	5054	(0,35)	41.213	(12,8)
2018	4405	(3,1)	38.739	(6)
2019	3736	(26)	31.587	(13,5)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2015-2019 perkembangan pasien RSIA Eria Bunda Pekanbaru menunjukkan adanya indikasi penurunan perkembangan jumlah pasien. Penurunan jumlah pasien terbesar sama-sama terjadi pada tahun 2019 dimana persentase penurunan jumlah pasien rawat inap sebesar 26% dan persentase jumlah pasien rawat jalan sebesar 13,5%. Penurunan ini menunjukkan bahwa kualitas RSIA Eria Bunda Pekanbaru masih kurang tertib. Fenomena ini menandakan bahwa masih rendahnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan penurunan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan RSIA Eria Bunda. Rendahnya kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru disebabkan oleh kurangnya

komitmen dalam diri karyawan sehingga karyawan bekerja belum maksimal.

Rendahnya komitmen organisasi karyawan medis juga dapat dilihat dari fenomena dilapangan yang dihasilkan berdasarkan prasurvey yang telah dilakukan. Fenomena-fenomena tersebut diantaranya adalah :

1. Masih adanya beberapa karyawan yang masuk kerja tidak sesuai jam kerja.
2. Masih adanya beberapa karyawan yang pulang kerja tidak sesuai jam pulang.
3. Masih adanya beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan saat jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi pada karyawan medis RSIA Eria Bunda dengan judul : “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Karyawan Medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru)**”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian fenomena latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah penerapan Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan dan Komitmen Organisasi karyawan medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru ?
2. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi karyawan medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru ?

3. Apakah ada pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi karyawan medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru ?
4. Apakah ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi karyawan medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru ?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi , Keterlibatan Karyawan, dan Komitmen Organisasi Karyawan Medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat Praktis

1. Diharapkan dapat menjadi masukan yang baik dalam pengambilan keputusan menyangkut Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan berkaitan dengan Komitmen Organisasi.
2. Diharapkan dapat memberikan informasi yang baik tentang Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan berkaitan dengan Komitmen Organisasi sebagai bahan evaluasi perusahaan.
3. Dapat memperluas pengetahuan mengenai Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan berkaitan dengan Komitmen Organisasi.
4. Dapat memperluas pengetahuan mengenai Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan berkaitan dengan Komitmen Organisasi.

KERANGKA TEORI

1. Komitmen Organisasi

Luthans (2006) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dimensi dari komitmen organisasi seperti yang diuraikan oleh Allen dan Mayer dalam Luthans (1992) antara lain:

1. Komitmen afektif (Affective commitment). Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan

dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Komitmen berkelanjutan (Continuance commitment). Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.
3. Komitmen normatif (Normative commitment). Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi sama dengan budaya suku-suku yang memiliki pandangan yang mengatur bagaimana masing-masing anggota suku bertindak

terhadap sesama anggota suku dan terhadap orang di luar suku, maka suatu organisasi memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggotanya bersikap satu sama lain (Robbins & Judge, 2013).

Dalam konteks perusahaan, budaya organisasi dianggap sebagai salah satu strategi perusahaan dalam meraih tujuan dari perusahaan. Hal ini didukung oleh Robbins (2002) 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 menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Berorientasi pada hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
4. Berorientasi pada 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 organisasi pada tim ketimbang individu-individu.
6. Agresivitas yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan

dipertahankannya status dalam perbandingannya dalam pertumbuhan.

3. Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan Karyawan mempunyai definisi yaitu derajat dimana karyawannya terlibat dalam pekerjaan yang diembannya, kemudian orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan menanggapi prestasinya penting untuk harga diri (As'ad, 2012).

Dimensi keterlibatan karyawan menurut Thomas (2007), yaitu :

1. Kesiapan

- a. Siap mendedikasikan diri pada pekerjaan.
- b. Memikirkan cara baru untuk bekerja lebih efektif
- c. Semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Kerelaan

- a. Kesediaan memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan.
- b. Kesediaan untuk bekerja keras atau bekerja ekstrakeras.

3. Kebanggaan

- a. Pekerjaan sebagai sumber kebanggaan diri.
- b. Pekerjaan dikerjakan secara lengkap dan menyeluruh.
- c. Kesiapan mencurahkan jiwa bagi pekerjaan.

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Jawaban sementara terhadap

masalah yang akan diteliti masih bersifat lemah dan perlu dilakukan pengujian secara empiris (Sugiyono, 2012). Adapun hipotesis peneliti yaitu :

H₁ : Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Karyawan Medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru).

H₂ : Diduga ada pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Karyawan Medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru).

H₃ : Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Karyawan Medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru).

TEKNIK PENGUKURAN

Penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal 5 kategori jawaban di setiap jawaban masing masing memiliki bobot skor Sangat Setuju (SS) diberikan skor 5, Setuju (S) diberikan Skor 4, Cukup Setuju (CS) di berikan skor 3, Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Pekanbaru dengan objek penelitian adalah karyawan bagian medis pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang terletak di Jl. KH. Ahmad Dahlan No.163, Kp. Tengah, Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28282.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan medis RSIA Eria Bunda

Pekanbaru yang berjumlah 135 orang. Karyawan medis disini meliputi bagian, farmasi, dokter dan perawat. Jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 57 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Jenis dan Sumber Data

A. Data Primer

Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner yang diberikan pada karyawan medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

B. Data Sekunder

Data pada penelitian ini berupa gambaran umum instansi, sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara acak untuk memperoleh sampel dan populasi yang dimaksud, agar diperoleh data yang baik maka dipilih dengan menggunakan angket (kuesioner).

Dalam penelitian ini penyebaran angket dilakukan secara tidak langsung melainkan melalui salah satu staff HRD RSIA Eria Bunda Pekanbaru, dikarenakan adanya wabah covid 19. Teknik penyebarannya yaitu dimana peneliti menyerahkan kuesioner secara langsung kepada staff HRD RSIA Eria Bunda Pekanbaru kemudian disebarkan kepada responden.

METODE ANALISIS DATA

Dalam analisis kuantitatif ini peneliti mencari pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan bagian medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru dan pengaruh keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan bagian medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru dengan perhitungan statistik yang dicari dengan program SPSS.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, peneliti menganalisis pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasi.

UJI INSTRUMEN DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan uji determinasi (R^2) sebagai uji instrumen. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial 1 (Uji t) dan uji signifikansi simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Berdasarkan uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df=55$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau 0.025 yaitu sebesar 2.160. Artinya bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dapat diterima. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (3,692) > t_{tabel} (2.160)$ dan $sig (0,001) < 0,05$.

2. Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Berdasarkan uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df=55$ pada $\alpha 5\% / 2$ atau 0.025 yaitu sebesar 2.160. Artinya bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasi

berpengaruh terhadap komitmen organisasi dapat diterima. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (2.635) > t_{tabel} (2.160)$ dan $sig (0,011) < 0,05$.

3. Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 11,368. Selanjutnya untuk mengetahui F_{tabel} dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) sebagai berikut :

$$df1 = k = 2$$

$$df2 = n - k - 1$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

F tabel = $df1 = 2df = 57-2-1 = 54$

Alpha = $5\% = 0,05$

$F_{tabel} = n-k-1 : \alpha/2 = 57-2-1 : 0,05/2$
 $= 54 : 0,025$
 $= 2.160$

Jadi nilai F_{tabel} pada $df = 54$ adalah sebesar 2.160. dengan demikian diketahui $F_{hitung} (11,368) > F_{tabel} (2.160)$ nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah budaya organisasi(X1) dan keterlibatan karyawan(X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan medis(Y), semakin kuat budaya organisasi dan keterlibatan karyawan maka semakin baik komitmen organisasinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada RSIA Eria Bunda,

selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan budaya organisasi sudah berjalan baik. Sebagian besar karyawan medis RSIA Eria Bunda Pekanbaru sudah menerapkan nilai nilai budaya organisasi. Namun nilai yang masih lemah diterapkan di kalangan para karyawan adalah stabilitas.
2. Secara keseluruhan Keterlibatan karyawan medis di RSIA Eria Bunda Pekanbaru berjalan sesuai yang diinginkan. Berarti sebagian besar karyawan medis sudah memiliki sikap kesiapan, kerelaan, dan kebanggaan dalam melakukan pekerjaan di rumah sakit. Sikap kerja yang masih lemah di kalangan karyawan medis adalah sikap bangga dalam diri karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (H_1) diterima yang berarti penerapan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Semakin kuat penerapan budaya organisasi maka semakin meningkatkan komitmen organisasi. Hipotesis 2 (H_2) diterima berarti penerapan keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi sikap keterlibatan karyawan maka semakin meningkatkan komitmen organisasi, begitu sebaliknya.
4. Budaya organisasi dan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Maka hipotesis 3 (H_3) yang berbunyi budaya organisasi dan keterlibatan karyawan berpengaruh

signifikan terhadap komitmen organisasi diterima. Hal ini menyatakan bahwa semakin kuat budaya organisasi dan keterlibatan karyawan maka semakin meningkatkan komitmen organisasi karyawannya.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberi saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa mendatang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Rumah Sakit :

- a. Disarankan kepada pimpinan rumah sakit agar memperbaiki dan meningkatkan penerapan budaya organisasi lebih kuat dengan stabilitas. Untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dengan menciptakan pekerjaan yang memiliki kebanggaan tersendiri dalam diri karyawan.
- b. Dengan terbuktinya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, maka perlu disarankan agar pimpinan meningkatkan penerapan nilai budaya organisasi dengan gaya kepemimpinan transformasional, dengan begitu pimpinan lebih dekat terhadap karyawan.
- c. Disarankan kepada pimpinan agar meningkatkan penerapan keterlibatan kerja dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.

- d. Disarankan kepada pimpinan untuk lebih meningkatkan budaya organisasi dan keterlibatan karyawan untuk memperbaiki komitmen organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Kepada peneliti mendatang hendaknya menetapkan jumlah sampel yang lebih banyak dalam penelitian di RSIA Eria Bunda Pekanbaru ini agar dapat lebih mewakili seluruh populasi yang ada.
- Diharapkan mengganti variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap komitmen organisasi seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abed, E.R & Muhammad Mustafa Al-Absi. 2015. Content Analysis of Jordanian Elementary Textbooks during 1970 – 2013 as Case Study. *International Education Studies*.
- Abiddiaz, F.L; Djamhur Hamid & Mochamad Djudi Mukzam. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kremboong)*.JAB, Vol. 43, No. 1.
- Adi, A. N. 2012. “Driving Performance and Retention to Employee Engagement: A Case Study In University of Brawijaya”, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol. 2, No.1.
- Afriani, F dan Kasmiruddin. 2017. *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*

- (Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru). JOM FISIP, Vol. 4, No. 2.
- As'ad, M. 2012. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bose, S. & Keith Thomas. 2007. Applying the balanced scorecard for better performance of intellectual capital. *Online Journal*. www.emeraldinsight.com.
- Degibson, S. & Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta:Gramedia.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work New Jersey*. Prentice-Hal Internasional.
- Griffin, W.R. 2004. *Manajemen*, Jilid 2: Edisi 7. Jakarta: Penerbit Airlangga.
- Husein, U. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Indayati, N; Armanu Thoyib dan Rofiaty. 2012. *Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Studi pada Universitas Brawijaya *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 10, No.1.
- Koesmono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 7, No. 2.
- Luthans, F. 1992. *Organizational Behavior (6th ed)*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Singapore: McGraw Hill Book Co. Vol.2 No.2
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Marcellinus, J.L & Sherley Marcheline Aesaria. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTN Cabang Ciputat*. *Binus Business Review*. Vol. 5. No. 2.
- Putri, T.U; Djamhur Hamid & Hamidah Nayati Utami. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo)*. *JAB*. Vol. 37. No. 2.
- Rahmi. A & Mulyadi.2018. *Pengaruh Keterlibatan Karyawan , Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformational terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh*. *Jurnal Ilman*. Vol. 6. No. 1.
- Riduwan & Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung : CV Alfabeta.
- Rizwan ; Said Musnadi & Faisal. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 2. No. 1.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi:Konsep, Kontroversi, Aplikasi*.Jilid 1 Edisi 8 Jakarta: Prenhallindo.

- Robbins, S.P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Diterjemahkan oleh: Dr. Hadyana Pujaatmaka. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saks, A.M. 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement; *Journal of Managerial Psychology Emerald Group Publishing*, vol 21, No. 7.hal. 600–619.
- Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto A.B. 1997. *Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sutarto, 1989. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi Offset.
- Tika, H. Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tjiptono, F. & Anastasia Diana. 2003. *Total Quality Management Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi Offset.