

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan

YULIHARDI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)
Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237
E-mail : akbar_stier@yahoo.com
E-mail : yulihardibahar@yahoo.com

Abstrak

This study aims to reveal (1) Influence of Organizational Culture on the Performance of Power Medics, (2) Job Satisfaction on the Performance of Power Medics, (3) Organizational Commitment to Performance Power Medics, (4) the effect of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in together against Paramedical Personnel performance. The population in this study is a Paramedical Personnel Sub-district Puskesmas Tapan Bases Ampek Hall South Coastal District totaling 40 people. In because the population is relatively little overall sample of the population (census) as many as 40 people. Analysis of the independent and dependent variables made through descriptive analysis and regression as well as for proving the hypothesis used t test and F The conclusion that the hypothesis of partial and simultaneous variable Organizational Culture, Job Satisfaction and Organizational Commitment, on the Performance of Power Paramedical proven / accepted in this study by the regression equation $Y = 26.632 + 0.308 X1 + 0.263 X2 + 0,363 X3$, with a value of t test each masingnya 2,731 and 2,604 and 2,246 with sig. 0.010, 0.018 and 0.027 less than 0.05. Test F with 7.573 sig. 0.000 <0.05 and is therefore variable X1 (Cultural Organizations), X2 (KepuasanKerja), and X3 (Organizational Commitment) partially and simultaneously significantly affect performance Paramedical Personnel (Y). From the results of this study suggested Organizational Culture, Job Satisfaction and Commitment are relatively good to be maintained and even improved so that performance Paramedical Personnel increasing.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Performance Paramedical Personne.

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan adalah bagian integral dan terpenting dari pembangunan nasional serta memiliki tujuan mulia untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara optimal. Komitmen untuk mewujudkan tujuan tersebut dilaksanakan dengan menyelenggarakan upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu. Puskesmas sebagai penanggung jawab upaya kesehatan di strata pertama memiliki peran strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan kesehatan menuju Indonesia Sehat 2015.

Penyelenggaraan upaya kesehatan oleh Puskesmas bermuara pada tujuan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang. Hal ini sejalan dengan terjadinya perubahan paradigma di bidang kesehatan yaitu, Paradigma Sehat. Pergeseran paradigma ini memberi peluang bagi Puskesmas untuk lebih mengoptimalkan fungsinya melalui

kegiatan-kegiatan yang lebih berorientasi pada kebutuhan masyarakat.

Tujuan dari patient safety adalah untuk menciptakan budaya keselamatan pasien, meningkatkan akuntabilitas puskesmas di mata pasien dan masyarakat, menurunkan *adverse event* atau kejadian tidak diharapkan (KTD) serta terlaksananya program pencegahan KTD di wilayah kecamatan.

Puskesmas Tapan terletak di salah Kecamatan yaitu Basa Ampek Balai di Kabupaten Pesisir Selatan. Karena terletaknya di nagari Tapan tersebut maka diberi nama Puskesmas Tapan sesuai dengan masukan dari berbagai pihak antara lain Kepala Dinas Kesehatan sebutan " Puskesmas Tapan.

Dari survey pendahuluan pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat dari Kinerja perawat dilihat dari tingkat kuantitas kerja pencapaian target yang ditetapkan puskesmas kepatuhan tenaga

paramedis masih dibawah standar baik tahun 2014 maupun tahun 2015 dan lebih rendah dibanding tahun 2014 seperti tabel berikut

Tabel 1.1.

Tingkat Kepatuhan Perawat di Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan Terhadap Standar Pelayanan Tahun 2014 & 2015

Jenis Standar Pelayanan Tenaga Medis	2014		2015	
	Pencapaian	target	Pencapaian	target
Pengobatan Pasien TB	69,5 %	80 %	67,5	80 %
Pengobatan Diare	72,7 %	80 %	64,8	80 %
Penatalaksanaan pada Balita	78,5%	80 %	68,3	80 %

Sumber: Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan tabel 1.1., Terlihat dua tahun tersebut berada dibawah target dalam *Quality Assurance* Puskesmas yaitu 80%. Dilihat dari aspek kualitas kerja dan insiatif dalam melakukan tindakan penanganan pelayanan kesehatan, dimana kualitas kerja yang tercermin dari keterbatasan sarana dan parasarana yang dimiliki di puskesmas membuat kadangkala pasien merasa lambat ditangani atau dilayani dan insiatif relative terbatas untuk dilakukan karena dibatasi oleh ketentuan untuk pemberian rujukan kerumah Sakit Umum sehingga tercermin dari standar kepatuhan oleh tenaga paramedic hal tersebut terkait kepada kepuasan kerja yang diterima pasien.

Dalam kenyataannya organisasi rumah sakit itu lebih daripada sekedar rasionalitas. Organisasi puskesmas dapat memiliki kepribadian juga seperti manusia pada umumnya. Ada yang kaku atau fleksibel, tidak bersahabat atau suka membantu, ada yang inovatif atau konservatif. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat.

Jika kita berbicara mengenai pelayanan

public seperti puskesmas, ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kualitas pelayanan suatu birokrasi pemerintah baik itu yang bersifat internal organisasi seperti kewenangan diskresi, sikap yang berorientasi terhadap perubahan, budaya organisasi, etika organisasi, sistem intensif maupun semangat kerja sama. Sedangkan faktor eksternalnya antara lain budaya politik, dinamika dan perkembangan politik, pengelolaan konflik lokal, kondisi sosial ekonomi, dan kontrol yang dilakukan oleh masyarakat dan organisasi lembaga swadaya masyarakat. (Dwiyanto : 2005).

Dalam kaitannya dengan budaya organisasi sebagai salah satu faktor internal dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam hal ini menyangkut pelayanan yang diharapkan sesuai atau bahkan melebihi kebutuhan pelanggan, (Robbins:2000) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya. Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara insentif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Suatu budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut.

Tidak dapat dipungkiri bahwa banyak faktor yang mempengaruhi pelayanan yang berkualitas namun budaya organisasi juga secara signifikan mempengaruhi kualitas pelayanan dalam sebuah organisasi. Siregar (2000) mengatakan bahwa semakin besar/baik budaya organisasi yang dimiliki para pegawai maka kualitas pelayanan publik akan semakin meningkat.

Puskesmas Tapan sebagai pelaksana dalam memberikan pelayanan jasa kepada semua masyarakat. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian personalia / SDM diperoleh tingkat absensi / mangkir dalam 2 tahun terakhir, umumnya terjadi mencapai angka 4-5 % perbulan, sedangkan kemangkiran relatif lebih rendah yaitu kurang dari 1 %. Menurut pimpinan puskesmas, tingkat kemangkiran pelaksana lebih dari 3 % perlu dihindari karena dapat mengganggu

kelancaran pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu pimpinan menerapkan pemberian sanksi bagi yang mangkir dengan memberikan surat peringatan.

Tabel 1.2:
Tingkat Absensi Tenaga Paramedis Pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2013 – 2015 (Mangkir)

No.	Bulan	Tahun 2014 Dalam (%) Tapan	Tahun 2015 Dalam (%) Tapan
1.	Januari	4,3	4,1
2.	Februari	5,5	5,6
3.	Maret	8,0	5,2
4.	April	5,4	5,4
5.	Mei	5,3	4,6
6.	Juni	5,7	5,5
7.	Juli	7,3	4,4
8.	Agustus	4,6	5,3
9.	September	4,1	6,2
10.	Oktober	5,2	4,6
11.	November	5,8	7,1
12.	Desember	5,7	6,6
	Rata-rata/bulan	4,3	5,3

Sumber : Bagian Personalia, Puskesmas Tapan.

Dari Tabel 1.1 disimpulkan bahwa jumlah personil yang mangkir cukup tinggi yaitu rata-rata 4,3% – 5,3 % per bulan. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari cuti tahunan, cuti besar, cuti alasan penting, cuti diluar tanggungan negara, cuti hamil dan bersalin bagi pegawai wanita, maka bagi pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan atau bukan dari hak cuti dianggap mangkir / absen. Bila dibandingkan dengan Puskesmas Lunang terlihat lebih tinggi prosentase pada setiap bulannya pada tahun 2015 tingkat ketidakhadiran (mangkir) dari Tenaga Paramedis Pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan.

Kondisi diatas akan berakibat pada pelayanan publik yang akan menggambarkan kinerja dari pelayanan kesehatan yang diberikan Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan . Mangkunegara (2000) kepuasan kerja adalah perasaan

menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja menjadi hal penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab seseorang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Keterpaksaan akan menimbulkan keluhan-keluhan dalam bekerja.

Tabel 1.3

Keluhan yang Dirasakan Tenaga Paramedis Pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2015

No	Keluhan yang Dirasakan Tenaga paramedis	Prosentase
1.	Pembagian sistem pembagian Hasil jasa medik yang kurang adil	25,75
2.	Hubungan teman sekerja yang masih dirasakan kurangnya memiliki rasa kekeluargaan (kebersamaa).	22,25
3.	Tidak adanya tindakan sangsi Hukum terhadap karyawan yang mangkir	26,50
4.	Pimpinan kurang mendengarkan aspirasi Tenaga paramedis	18,75
5.	Keluhan Lainnya	6,75
	Total	100

Sumber : Bagian Personalia/ Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan

Tabel 1.2 diatas menunjukkan keluhan – keluhan yang teridentifikasi secara umum dirasakan oleh sebagian besar tenaga paramedis. Beberapa keluhan yang dirasa ada kemiripan digabung dengan keluhan – keluhan yang agak mirip dikelompokkan kedalam 4 jenis keluhan dengan prosentase 83,25%, sementara keluhan yang bervariasi tidak tergolong secara umum dinyatakan keluhan lainnya dengan prosentase 6,75%. Secara garis besar keluhan karyawan pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan adalah tersebut diatas, sehingga perlu adanya perhatian tingkat kepuasan kerjanya karyawan dan komitmen

organisasi di perbaiki, sehingga diharapkan kinerja karyawan tercapai dengan baik.

Studi Burton et al (2002) memberikan hasil adanya hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen dikaitkan dengan kemangkiran atau absensi. Tingkat kemangkiran atau absensi karyawan diupayakan untuk dapat diturunkan, karena absensi atau kemangkiran dalam perusahaan merupakan masalah karena kemangkiran berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan, penurunan efisiensi dan penurunan kinerja. Lebih lanjut Burton et al., (2002) menyatakan dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli serta pengalaman banyak organisasi terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dan komitmen dengan tingkat kemangkiran, artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi kepuasan kerjanya dan komitmen akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasan dan komitmen akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

Berdasarkan hasil pengamatan di Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan, ditemukan beberapa masalah dalam kaitannya dengan budaya organisasi dan pelayanan antara lain: kurangnya tanggung jawab tenaga paramedis terhadap pelayanan kesehatan masyarakat, hal ini ditunjukkan dengan relative lambatnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Para tenaga paramedis belum terlihat berinisiatif dalam menyelesaikan suatu pelayanan kesehatan kepada pasien, penanganan yang dilakukan tidak sesuai waktu yang diharapkan disebabkan karena kurangnya kedisiplinan, tenaga paramedis masih sering datang terlambat dan pulang kantor sebelum jam keluar bahkan meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Hal-hal lain juga merupakan masalah budaya dalam organisasi yaitu lemahnya pengawasan pimpinan terhadap tenaga paramedis, adanya rasa canggung atau segan terhadap pimpinan, sehingga tenaga paramedis tidak begitu terbuka dalam menyampaikan kritik atau saran dan ketidakterbukaan dalam menerima kritik dan saran dari masyarakat, bahkan cenderung diabaikan. Masalah berikut yaitu masih adanya diskriminasi dalam

pelayanan yang mempunyai hubungan kekerabatan (keluarga/kolega), cenderung lebih diutamakan, demikian hal dalam pengadaan pelatihan, yang memiliki hubungan dekat dengan pimpinan lah yang lebih diutamakan.

Menurut Umar (2000), kinerja pegawai dapat di lihat dari dua sisi,yaitu internal, (melalui penelahan motivasi kerja, kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri) dan eksternal (di telah dari lingkungan kerja pegawai). Rendahnya kinerja tenaga para medis disinyalir disebabkan oleh budaya Organisasi, kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan.”

Perumusan Masalah

1. Bagaimanakan Pengaruh budaya organisasi, secara parsial terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan ?.
2. Bagaimanakan Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan ?.
3. Bagaimanakan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan ?.
4. Bagaimanakan Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan ?.

Dalam pengukuran kinerja (performance measurement) organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topic pengukurannya. Miner (Sainul, 2002) menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam 3

kelompok besar, yaitu: (1) berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja pegawai; (2) berkaitan dengan kuantitas kerja pegawai; dan (3) berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan pegawai lainnya. Ketiga indikator pengukuran kinerja tersebut akan digunakan sebagai acuan dalam mengukur kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja tenaga paramedis, adalah seperangkat perilaku berupa kualitas / hasil kerja yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan tugas kewajibannya dalam bidang masing-masing, dengan indikator: kemampuan, prakarsa/inisiatif, ketepatan waktu, kualitas kerja ,dan komunikasi

Budaya organisasi merupakan keyakinan setiap orang di dalam organisasi akan jati diri yang secara idiologis dapat memperkuat eksistensi organisasi baik ke dalam sebagai pengikat atau simpul organisasi dan keluar sebagai identitas sekaligus kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang dihadapi organisasi.

(Denison, 1990:15). Fokus dari penelitian ini didasarkan pada model budaya organisasi dengan keempat sifat budaya yang dalam beberapa literatur memiliki pengaruh terhadap efektivitas organisasi, yakni: keterlibatan, konsistensi, beradaptasi, dan misi (Denison 1990; Denison dan Mishra, 1995; Brown, 1995; Sorensen, 1999; Kotter dan Heskett, 1992; Brown, 1995; Alveson, 2001).

Dapat disimpulkan budaya organisasi adalah merupakan paduan nilai-nilai, keyakinan, kepercayaan, makna dan norma yang dijadikan sebagai acuan bagi perilaku masing-masing tenaga medis dalam pemecahan masalah. Tinggi rendahnya budaya organisasi dalam diri seorang karyawan diukur dengan menggunakan kuisioner yang diadopsi dari Siagian (2003) dengan indikator. 1) filosofi dan 2) ideologi organisasi tercermin dari visi dan misi organisasi tersebut. 3). Nilai-nilai yang dianut dalam organisasi, 4). Integrasi Internal dan Adaptasi Eksternal

Hasibuan (2002:223) mengemukakan : “Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting”. Kenyataan dilapangan masih kurang nya disiplin kerja tenaga parmedis dalam ketepatan waktu apakah kedatangan maupun dalam menyelesaikan tugas. Lebih lanjut Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja.

Berdasarkan uraian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja Hasibuan (2002:223). adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, dengan **indikatornya**: 1) moral kerja, 2) kedisiplinan, 3 prestasi kerja.

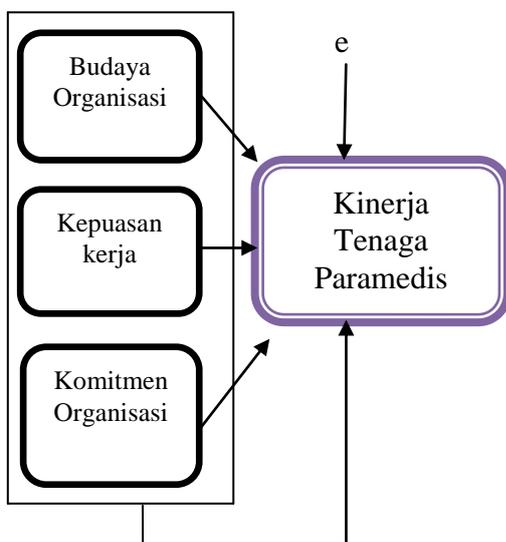
Menurut Mathis & Jackson (2002:99), ”Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut”.

Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerjaan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerjaan membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi menjadi anggota organisasi oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*Sense of belonging*) bagi pekerja organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi seseorang individu terhadap organisasi dan tujuan serta berniat mempertahankan keanggotaannya. Dengan indikator adalah 1. Kesedian tenaga kerja, untuk berusaha 2. serta bersikap dalam

bekerja. Begitu juga 3. Penerimaan terhadap nilai-nilai dalam organisasi serta 4. Keinginan mempertahankan diri sebagai anggota.

Parwanto (2008) “Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer IMKA di Surakarta. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Gaji berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Kepemimpinan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja.

Koemono (2005), Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa timur, dengan hasil penelitian adanya pengaruh **motivasi** terhadap kepuasan kerja sebesar 1.426 dan motivasi berpengaruh terhadap **kinerja** sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183. Berdasarkan kerangka hal tersebut diatas dapat ditetapkan desain penelitian sebagai berikut :



Dari hal diatas dapat dikemukakan Hipotesis sebagai Berikut:

1. Dapat dibuat hipotesis untuk penelitian ini, yaitu: Budaya Organisasi, secara pasial

berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Kepuasan kerja, secara pasial berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Komitmen Organisasi secara pasial berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Budaya Organisasi, kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga paramedis pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan model kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Menurut Sugiono (2001:16) penelitian ini merupakan ExPost Facto, dimana penelitian ini dilakukan guna mengetahui peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang melalui data dan informasi yang diperoleh guna menemukan faktor-faktor yang mendahului atau menemukan sebab-sebab yang mungkin atau peristiwa yang diteliti. Penelitian ini juga bersifat deskriptif yaitu; menjelaskan karakteristik dari setiap variabel yang diteliti

Populasi di dalam penelitian ini adalah semua tenaga paramedis yang ada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan Total populasi adalah seluruh tenaga paramedis. Yang berjumlah 40 orang.

Sampel dalam penelitian ini, Menurut pendapat Masngudi (2008:321) : “Jika populasinya kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasinya lebih dari 100 maka sampelnya minimal 10-25%.

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel dengan pertanyaan tertutup dimana skala pengukurannya menggunakan skala 1

sampai dengan 5 (skala likert). Dimana angka 1 mewakili Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan angka mewakili Sangat Setuju (SS).

Alat analisa yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis Regresi liner berganda. dengan pengolahan data dibantu software SPSS versi 20.0

HASIL

Setelah kuesioner yang disebarakan kepada responden telah diisi dan telah terkumpul, sehingga didapatkanlah kuesioner yang layak untuk diolah, yaitu sebanyak 40 sampel dari populasi yang ada. Dilakukanlah analisis terhadap sampel untuk melihat Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Paramedis.

Tabel 1.

Regresi Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Paramedis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.632	6.455		4.126	.000
	Budaya Organisasi	.308	.113	.461	2.731	.010
	Kepuasan Kerja	.263	.101	.279	2.604	.018
	Komitmen Organisasi	.363	.162	.442	2.246	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Paramedis

Hasil regresi berganda dengan nilai konstanta 26.632 dan variabel Budaya Organisasi 0.308, Kepuasan Kerja 0.263 dan variabel Komitmen Organisasi 0.363 maka diperoleh persamaan:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 26.632 + 0.308 X_1 + 0.263 X_2 + 0.363 X_3$$

Secara umum persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), bila terjadi peningkatan 1 (satu) satuan variabel Budaya Organisasi (X_1) maka akan terjadi peningkatan kinerja Tenaga Paramedis sebesar 0,308 satuan, begitu juga sebaliknya, dengan asumsi variabel Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasi adalah konstan/ tetap.

Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_2) bila terjadi peningkatan 1 (satu) satuan variabel Kepuasan Kerja (X_2) maka akan

terjadi peningkatan Kinerja Tenaga Paramedis sebesar 0,263 satuan, begitu juga sebaliknya dengan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi adalah konstan.

Pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_3), bila terjadi peningkatan 1 (satu) satuan variabel Komitmen Organisasi (X_3) maka akan terjadi peningkatan kinerja Tenaga Paramedis sebesar 0,363 satuan, begitu juga sebaliknya dengan asumsi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja adalah konstan.

Tabel2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.633 ^a	.401	.348	4.447	.401	7.573	3	34	.001

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

Terlihat hubungan sebesar 0.663 diperoleh koefisien korelasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasi secara bersama-sama atas Kinerja Tenaga Paramedis, dengan koefisien Adjusted R² 0,348 atau 34,80% dijelaskan kepada Kinerja Tenaga Paramedis. Selanjutnya dari tabel 4.17. menunjukkan nilai Adjusted R² (R Square) sebesar 0.348. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja(X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh dengan variabel Kinerja Tenaga Paramedis sebesar 34,80%. Dengan kata lain variabel Kinerja Tenaga Paramedis dijelaskan oleh variabel, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebesar 34,80%, sedangkan sisanya sebesar 65,20% kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk melihat pengaruh secara bersama-sama seperti tabel dibawah ini:

Tabel 3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449.210	3	149.737	7.573	.001 ^a
	Residual	672.290	34	19.773		
	Total	1121.500	37			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Paramedis

Berdasarkan analisis untuk uji secara simultan yang disajikan dalam tabel 3. diperoleh $F_{hitung} = 7,573$ sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 7,573; jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,573 > 2,839$) ; maka H_0 ditolak (salah satu $\beta \neq 0$).

Dengan demikian terbukti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan..

PEMBAHASAN

Dari analisis dapat digeneralisasi bahwa variabel Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Paramedis. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis nilai signifikan probability $0,001 < \alpha$ yaitu 0,05, artinya signifikan, ini berarti Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Serta Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Paramedis. Kontribusi Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Serta Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Paramedis sebesar 33,40 % sedangkan 66,60 % ditentukan oleh faktor lain. faktor – faktor lain itu bisa berupa penempatan Tenaga Paramedis yang tepat dan sesuai dengan keahlian, kepuasan Tenaga Paramedis

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Serta Komitmen Organisasi yang baik dapat meningkatkan Kinerja Tenaga Paramedis pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan. Selain itu nilai konstanta yang didapat dari hasil analisis regresi linier berganda adalah 26,632, artinya jika segala sesuatu pada variabel-variabel independent dianggap konstan maka nilai dari Kinerja Tenaga Paramedis adalah 26,632. Hasil penelitian ini mempertegas hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Koesmono (2005), Yuwalliatin (2006), Masrukhin &

Waridin (2006), Morrison (1997), Samad (2005), Lok, Peter (2004) Dimana Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Organisasional (Kinerja), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dapat langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasional dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan

Nilai variable Budaya Organisasi adalah sebesar 0,308. Pengaruh variable Budaya Organisasi terhadap kenaikan Kinerja Tenaga Paramedis. nilai Budaya Organisasi sebesar 0,308 satuan. Artinya, setiap kenaikan satu satuan nilai variable Budaya Organisasi akan mengakibatkan bertambahnya nilai Kinerja Tenaga Paramedis sebesar 0,308 satuan nilai. Wibowo (2006), Budaya organisasi berpengaruh paling besar terhadap Kepuasan kerja, Budaya organisasi juga berpengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan. Begitu juga halnya dengan pengaruh variable Kepuasan Kerja terhadap variable Kinerja Tenaga Paramedis. Liliyani (2011), hasil penelitiannya menyatakan variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui komitmen (Kinerja) guru. Selanjutnya Widarso (2005) korelasi positif dan hubungan positif kuat antara nilai disiplin kerja, Kompetensi Kerja dan budaya kerja cenderung akan meningkatkan kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Paramedis pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan.

Menurut Dewi Ma'rifah (2004) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, budaya organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pekerja sosial pada unit pelaksana teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur”. Populasi 77 orang dan sampel 77 orang, dimana hasil penelitian mengemukakan bahwa Kepuasan Kerjakerja, budaya organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pekerja sosial

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini yaitu:

Hasil analisis yang ditunjukkan oleh print out SPSS memperlihatkan

Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Paramedis (hipotesis pertama diterima), yang berarti dengan perbaikan terhadap Budaya Organisasi melalui perkuatan terhadap filosofi organisasi, visi dan misi, nilai-nilai yang ditanamkan serta perbaikan integrasi internal & eksternal Tenaga Paramedis akan dapat meningkatkan kinerja penelitian-penelitian sebelumnya.

Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Paramedis (hipotesis ke dua diterima), yang berarti dengan terus menerus mengupayakan peningkatan Kepuasan Kerja dari Tenaga Paramedis melalui perbaikan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja Tenaga Paramedis.

Secara parsial Komitmen Organisasi , berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Paramedis (hipotesis ke tiga diterima), yang berarti dengan peningkatan Komitmen Organisasi melalui kesungguh-sungguhan berusaha, perbaikan sikap kerja, penerimaan nilai-nilai organisasi, kesesuaian dengan organisasi akan dapat meningkatkan kinerja Tenaga Paramedis.

Secara simultan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga Paramedis (hipotesis ke-4 diterima). Dengan kata lain bahwa kinerja Tenaga Paramedis pada Puskesmas Tapan Kecamatan Basa Ampek Balai Kabupaten Pesisir Selatan, dapat ditingkatkan melalui perbaikan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Kontribusi ketiga variabel tersebut diatas secara simultan adalah sebesar 40,1% sedangkan sisanya 59,9% dikontribusi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam Penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Burton, James P; Lee, Thomas W; Holtom, Brooks C, 2002, "The Influence of Motivation to Attend, Ability to Attend, and Organizational Commitment on Different Types of Absence Behaviours," Journal of Managerial Issues, Summer, 2002, p:181-197
- Dwiyanto, Agus 2005 *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Gajah Mada University Press Yogyakarta
- Dwi Maryani, dan Supomo Bambang. (2001). *Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual*. Yogyakarta : Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 3, No. 1, April
- Denison, Daniel R. 1990. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons
- Fuad, Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit, BP-UNDIP, Semarang
- Hasibuan S.P. Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed.Revisi Bumi Aksara Jakarta.
- Husein Umar, , 2000, *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masngudi. 2003. *Buku Ajar Metode Penelitian untuk Ekonomi, edisi kelima*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur.
- Mathis, Robert, L & Jackson, John, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Menon, Maria E, 2002, "Perceptions of Pre-Service and In-Service Teachers Regarding the Effectiveness of Elementary School Leadership in Cyprus", The International Journal of

Educational Management, 16 February,
p.91-97.

Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*,
Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.

----- . 2000. *Perilaku Organisasi
Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. ed.8, Jld 1
Prenhalindo Jakarta.

Sainul, 2002, *Komitmen dan Pengaruhnya
terhadap Kinerja Aparatur pada Sekretariat
Daerah Kabupaten Kendari*, Tesis, Program
Pasca Sarjana Magister Manajemen
Universitas Gajah Mada (tidak
dipublikasikan)

Siagian, S.P., 1999, *Tehnik Menumbuhkan dan
Memelihara Perilaku Organisasional*, Haji
Mas Agung , Jakarta.

-----, 2003, *Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara

Siregar D. Erna. 2009 *Pengaruh budaya
organisasi terhadap kualitas pelayanan
(studi tentang pelayanan STNK di kantor
bersama Samsat Pematang Siantar*. Pada
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sumatera Utara. (<http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/14885>)

Sugiyono, (2001), *Metode Penelitian Bisnis*,
Alfabeta, Bandung.

----- . (2003. *Metode Penelitian
Administrasi*. Alfabeta. Bandung