



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, EFIKASI DIRI, HARGA DIRI PADA KINERJA PERAWAT

Risqa Umniyyati [✉], S. Martono

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima April 2017
Disetujui April 2017
Dipublikasikan Juni 2017

Keywords:
Organizational Culture; Self Efficacy; Self Esteem; Job Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri pada kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Ungaran dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang diketahui sebesar 112 perawat. Metode pengumpulan data yaitu kuesioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase dan analisis regresi berganda secara parsial menggunakan IBM SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri pada kinerja perawat berpengaruh positif dan signifikan. Budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri terbukti dapat meningkatkan kinerja perawat.

Abstract

This research aims to observe organizational culture, self efficacy, and self esteem on job performance. Population in this research is the nurses of RSUD Ungaran by utilizing saturation sampel with 112 nurses. The data Collection method that is questionnaire and interview. The data analysis used are percentage-descriptive analysis and multiple-regressive analysis partially that use IBM SPSS version 21. The result of the research shows that the organizational culture, self efficacy and self esteem on job performance give positive and significant influence. Organizational culture, self efficacy and self esteem prove to improve nurse's performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat dihindari pasti terjadi perubahan - perubahan pada kondisi ekonomi suatu perusahaan. Agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, suatu perusahaan memerlukan adanya perubahan internal. Salah satunya adalah bagaimana organisasi bisa responsif menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi. Menghadapi tantangan era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan aset yang sangat diperlukan oleh setiap negara agar dapat bersaing dengan negara lainnya (Suryana, 2002).

Organisasi yang akan menjadi pemenang pada abad ini, hanyalah organisasi yang mempunyai sumber daya manusia berkinerja tinggi sehingga tanggap terhadap lingkungan (Widodo, 2010). Semakin bertambahnya perusahaan perusahaan kompetitor juga menjadi tantangan untuk terus meningkatkan kualitas organisasi dan menciptakan manajemen yang efektif. Sumber daya manusia yang unggul dengan kualitas yang tinggi menjadi tuntutan bagi setiap organisasi agar mampu mencapai tujuan yang ditetapkan (Sudarma, 2012).

Tantangan lain yang dialami perusahaan adalah semakin kompleksnya permintaan pelanggan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Menghadapi persaingan dengan perusahaan - perusahaan lain baik tingkat nasional maupun internasional maka perusahaan harus mampu melakukan perubahan - perubahan ke arah perbaikan (Nahdluddin & Maftukhah, 2015). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan (Fitriastuti, 2013).

Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam diri karyawan akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, ketika keberadaan budaya sudah dirasakan oleh karyawan dan perilaku karyawan sudah sesuai budaya nantinya akan meningkatkan kinerja (Khanifah & Palupiningdyah, 2015).

Penelitian yang dilakukan Inuwa dkk. (2012) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika semakin kuat anggota organisasi berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini dalam organisasi maka kinerja anggota organisasi akan meningkat sehingga tujuan jangka panjang organisasi dapat tercapai. Namun hasil tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syauta dkk. (2012) dan

dihadukung hasil penelitian Darsana (2014) menemukan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya meskipun semakin kuat budaya organisasi pada perusahaan diterapkan tidak berarti akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut hasil penelitian Carter dkk. (2016) efikasi diri berkontribusi dalam memprediksi kinerja karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan efikasi diri akan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, hasil tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Noviawati (2016) semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, bisa meningkat tetapi dalam prosentase yang rendah.

Selain efikasi diri adalah faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti harga diri, faktor tersebut dapat mengkritisi kondisi nyata dilapangan bahwa efikasi diri dan harga diri dapat menjadi faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Sebayang dan Sembiring (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa harga diri berkaitan dengan keyakinan terhadap nilai-nilai yang dianut oleh karyawan secara individu sebagai anggota organisasi. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Finnet Indonesia, hasil menunjukkan harga diri merupakan variabel yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan penelitian sebelumnya. Menurut Syauta dkk. (2012) dalam penelitiannya ada korelasi positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja. Berbeda dengan Ponnu dan Hassan (2015) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Lai dan Chen (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa efikasi diri memiliki efek positif pada kinerja Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi akan berharap bisa menjadi lebih baik daripada rekan lainnya. Akibatnya, mereka akan menetapkan standar yang tinggi, sementara mengharapkan kinerja lebih baik dari yang lain. Sedangkan menurut (Noviawati, 2016). menyatakan dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, bisa meningkat tetapi dalam prosentase yang rendah.

Menurut Indrawati (2014) Seseorang dengan harga diri yang tinggi ataupun rendah tidak serta merta secara langsung mempengaruhi kiner-

janya karena perasaan harga diri pada kenyataannya dipengaruhi oleh keadaan diri dan bagaimana lingkungan memperlakukan mereka. Berbeda dengan Mansouri dan Tajrobehkar (2015) yang menyatakan bahwa harga diri sangat berkorelasi dengan kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat harga diri seseorang, semakin tinggi kinerjanya dan akan semakin meningkat.

Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran (RSUD UNGARAN) adalah Rumah Sakit Umum Daerah milik Pemerintah daerah Kabupaten Semarang. Adanya peningkatan jumlah laporan pengaduan dari pelanggan khususnya ruang rawat inap (RRI) dari tahun 2015 sejumlah 158 meningkat menjadi 250, sedangkan jumlah pasien rawat inap dari tahun 2015 sejumlah 14.045 menurun menjadi 13.712. Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menguji apakah budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri meningkatkan kinerja perawat RSUD Ungaran.

Pengembangan Hipotesis

Menurut Kotter dan Heskett (1997) logika tentang cara kekuatan budaya yang berhubungan dengan kinerja meliputi tiga gagasan; pertama, adalah penyatuan tujuan. Dalam sebuah perusahaan (organisasi) dengan budaya yang kuat, karyawan cenderung berbaris mengikuti penabuh genderang yang sama. Kedua, budaya yang kuat juga dikatakan membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri para karyawan. Ketiga, budaya yang kuat juga dikatakan membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang mencekik yang dapat menekan tubuhnya motivasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan didukung oleh Inuwa dkk. (2012) bahwa hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin kuat budaya yang kondusif tercipta dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dimana dalam membangun budaya yang kuat perlu suatu proses organisasional yang kondusif melalui usaha terus menerus yang dilakukan antar anggota organisasi melalui nilai dan sikap yang diyakini dalam organisasi.

Budaya organisasi dapat dikatakan dikatakan kuat atau lemah, tanpa adanya budaya organisasi pada karyawan akan cenderung tidak

melakukan tugasnya dengan baik karena kurangnya ketegasan terhadap perilaku yang seharusnya dilakukan dalam sebuah organisasi. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun anggota organisasi untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini, dengan kata lain budaya organisasi akan mempengaruhi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Sudarmanto, 2009). Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam diri karyawan akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Terwujudnya efisiensi dan efektivitas bagi perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Tingkat kemampuan sumber daya manusia diperusahaan dalam mengelola perusahaan akumilasinya disebut dengan kinerja perusahaan. Kinerja diaktualisasikan para karyawan didukung oleh beberapa faktor salah satunya efikasi diri terkait keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.

Menurut Cherian dan Jacob (2013) dalam penelitiannya menyatakan kinerja karyawan secara positif dipengaruhi efikasi diri, efikasi diri berperan penting dalam kinerja organisasi karena apabila efikasi diri karyawan memburuk atau lemah dalam kompleksitas tugas maka organisasi harus memperbaiki kinerjanya. Hasil ini didukung oleh Iis dan Yunus (2016) bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan PT. Surya Maditrindo Cabang Lhokseumawe, efikasi diri menjadi aspek yang paling menonjol daripada variabel lainnya sebagai pembentuk utama kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT. Surya Maditrindo Cabang Lhokseumawe. efikasi diri berkontribusi dalam memprediksi kinerja karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan efikasi diri akan mempengaruhi kinerja karyawan. efikasi diri merupakan faktor penting yang harus ditangani sebagai perbaikan kinerja.

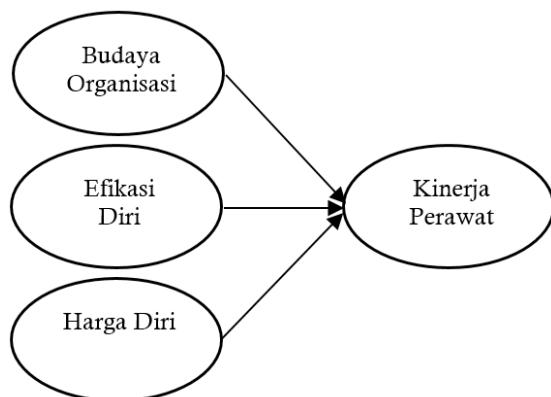
H2: Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Harga diri yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Orang yang mempunyai yang mempunyai harga diri yang

kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan, dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil dengan demikian akan meningkatkan kinerjanya secara individual.

Penelitian yang dilakukan oleh Arshad dkk. (2015) harga diri berpengaruh positif pada kinerja, namun harga diri pada pria memiliki tingkat yang lebih tinggi pengaruhnya dibandingkan dengan harga diri pada wanita. Menurut Ferris dkk. (2015) menyatakan bahwa harga diri yang kuat akan mengurangi penyimpangan-penyimpangan ditempat kerja sehingga akan memberikan efek peningkatan kinerja ditempat kerja.

H3: Harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian akan berusaha menemukan apakah budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri dapat mempengaruhi kinerja pada perawat RSUD Ungaran. Sugiyono (2013) mendefinisikan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Desain penelitian ini meliputi: populasi, sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan analisis data. Penelitian ini didesain untuk menjelaskan pengaruh antar variabel atau hubungan mempengaruhi (kausalitas) antar variabel melalui pengujian hipotesis atau mengkonfirmasi atau mengkonfirmasi hubungan pengaruh antar variabel. Sumber data dalam penelitian antara lain data primer dan data

sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dan dicatat oleh peneliti langsung dan data sekunder adalah data yang diperoleh dari RSUD Ungaran yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Program analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS 21.0.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Ungaran yang berjumlah 112 perawat dari 8 ruang/bangsal yang ada. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, sampel dari penelitian ini berjumlah 112 perawat RSUD Ungaran. Penelitian ini terdapat 4 variabel penelitian yaitu variabel budaya organisasi, variabel efikasi diri, variabel harga diri dan variabel kinerja. Pertama variabel dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (X1) dengan dimensi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas dan stabilitas (Robbins & Jugde, 2008) dengan memakai skala Likert dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar (disesuaikan dengan konteks pertanyaan). Contoh dari item pertanyaan yaitu "Saya selalu menciptakan ide – ide inovatif dalam memberikan pelayanan pada pasien", "Bila terjadi kesalahan maka saya berani mengambil risikonya".

Variabel penelitian yang kedua yaitu efikasi diri (X2) dengan dimensi *magnitude, generality* dan *strength* (Bandura, 1977), memakai skala Likert dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar (disesuaikan dengan konteks pertanyaan). Contoh dari item pertanyaan yaitu "Saya dapat menyelesaikan masalah yang sulit jika saya berusaha", "saya dapat mengatasi perbedaan pendapat dengan orang lain". Variabel harga diri (X3) menggunakan dimensi penerimaan diri dan penghargaan diri (Rosenberg, 1965), memakai skala Likert dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar (disesuaikan dengan konteks pertanyaan). Contoh dari item pertanyaan yaitu "Saya merasa puas dengan diri saya sendiri", "saya merasa memiliki kualitas kerja yang baik".

Variabel penelitian yang terakhir yaitu kinerja dengan dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2006), memakai skala Likert dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar. Contoh dari item pertanyaan yaitu "saya mampu me-

rawat pasien lebih dari 5 pasien dalam sehari”, “Pimpinan saya tidak pernah komplain atas pelayanan saya terhadap pasien”.

Pengumpulan data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama seperti hasil wawancara ataupun pengisian kuesioner. Penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur yaitu daftar pertanyaan tidak disusun sebelumnya guna menggali secara lebih dalam, lebih luas, dan lebih terbuka terkait variabel-variabel yang diteliti. Observasi wawancara dilakukan pada tanggal 5 Mei 2017 sampai 10 Mei 2017 di RSUD Ungaran.

Hasil wawancara tersebut peneliti dapat mengetahui permasalahan yang terjadi terkait kondisi kinerja perawat, permasalahan berkaitan dengan kinerja perawat, upaya yang telah dilakukan pihak perusahaan untuk menangani permasalahan terkait kinerja perawat di RSUD Ungaran. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari instansi yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu RSUD Ungaran. Teknik analisa data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas) dan analisis regresi berganda (uji-t dan uji determinasi).

Uji Validitas

Hasil dan pengujian instrumen dari kuesioner penelitian dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas digunakan untuk menilai ketepatan atas kesahihan instrumen. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan program SPSS versi 21. Pengujian validitas penelitian ini dilakukan terhadap 112 responden. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk r_{hitung} tiap butir dapat dilihat pada lampiran output Cronbach Alpha pada kolom (*Corrected Item – Total Correlation*) dengan angka korelasi (r-tabel) *Product Moment* untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 112 dan besarnya df dapat dihitung $112 - 2 = 110$, dengan $df = 110$ dan alpha 0.05 sehingga diperoleh r tabel sebesar 0.186. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0.186. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semua indikator kinerja dinyatakan valid. Hasil uji validitas budaya organisasi (X1) menunjukkan bahwa semua nomor soal item pernyataan

memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0.186. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa 12 indikator pernyataan tentang spiritualitas di tempat kerja dinyatakan valid.

Hasil uji validitas efikasi diri (X2) menunjukkan bahwa semua nomor soal item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0.186. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa 10 indikator pernyataan tentang kepemimpinan spiritual dinyatakan valid. Hasil uji validitas harga diri (X3) menunjukkan bahwa semua nomor soal pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih dari 0.186.

Dari hasil pengujian instrumen dapat dijelaskan, bahwa 41 nilai r hitung dari semua item adalah $>$ nilai r yang ditetapkan (sebesar 0.186). Item yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 item dengan rincian variabel kinerja 9 item, variabel budaya organisasi 12 item, variabel efikasi diri 10 item, dan variabel harga diri 10 item.

Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi jawaban responden. Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot. Pengujian dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha > 0.70 (Ghozali, 2011). Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan dapat menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel dengan dibuktikan bahwa semua variabel memenuhi *Cronbach Alpha* yang disyaratkan yaitu 0.70. semua variabel di atas 0.70, yang menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan oleh variabel budaya organisasi, efikasi diri, harga diri dan kinerja dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari pembagian kuesioner diperoleh hasil yang memiliki rentang usia antara 21-26 tahun berjumlah 20 orang (5 laki-laki dan 15 perempuan) serta memiliki persentase 17.9%. Rentang usia antara 27-32 tahun berjumlah 58 orang (8 laki-laki dan 50 perempuan) serta memiliki persentase 51.8%. Rentang usia antara 33-38 tahun berjumlah 22 orang (4 laki-laki dan 18 perempuan) serta memiliki persentase 19.6 %. Rentang usia antara 39-44 tahun berjumlah 7 orang (4 laki-laki dan 3 perempuan) serta memiliki persentase 6.3%. Karakteristik usia perawat

sebagian besar memiliki rentang usia 27-32 sebesar 51.8% Sedangkan usia rentang 45-50 hanya berjumlah 5 orang (1 laki-laki dan 4 perempuan) sebesar 4.5% dimana dalam hal ini usia tersebut merupakan perawat ahli 1-6 bagian yang ditempatinya.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja 1-6 tahun sebanyak 40 orang (5 laki-laki 35 perempuan) serta memiliki persentase 35.7%, Masa kerja 7-12 tahun sebanyak 36 orang (6 laki-laki 30 perempuan) serta memiliki persentase 32.1%, masa kerja 13-18 tahun sebanyak 24 orang (5 laki-laki 19 perempuan) serta memiliki persentase 21.4%, masa kerja 19-24 tahun sebanyak 8 orang (4 laki-laki 4 perempuan) serta memiliki persentase 7.1% dan masa kerja 25-30 tahun sebanyak 4 orang (2 laki-laki 2 perempuan) serta memiliki persentase 3.6%.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar perawat memiliki masa jabatan 1-6 tahun serta dapat digolongkan perawat yang belum terlalu lama pada posisi atau bagian tersebut.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini yang memiliki persentase terbesar yaitu D3 sebesar 35.7% dengan jumlah 40 orang yang terdiri dari 10 laki-laki dan 30 perempuan. S1 Keperawatan sebesar 64.3% dengan jumlah 92 orang yang terdiri dari 12 laki-laki dan 60 perempuan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen keperawatan pada kenyataannya untuk posisi standar perawat yang baru ditentukan minimal pendidikan S1 Keperawatan. Jadi dapat dikatakan bahwa perawat RSUD Ungaran terbanyak memiliki tingkat pendidikan S1 yakni sebanyak 72 orang hal ini disebabkan standar baru yang ditetapkan rumah sakit untuk menjadi perawat minimal S1.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen rumah sakit pada kenyataannya di bagian keperawatan membutuhkan pekerja yang berpendidikan tinggi yang terampil dan terlatih sehingga pendidikan terakhir S1 pada bagian ini lebih diutamakan. Sedangkan jumlah pendidikan terakhir D3 hanya berjumlah 40 orang atau jika dipersentasekan sebesar 36.7% dari total keseluruhan responden dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Deskriptif

Kinerja pada RSUD Ungaran dalam kategori sedang yaitu dengan rata – rata nilai indeks sebesar 66.8%. Indikator kuantitas memiliki distribusi frekuensi dengan kategori sedang dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 65.4%. Indika-

tor kualitas memiliki distribusi frekuensi dengan kategori sedang dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 64.9%. Indikator ketepatan waktu memiliki distribusi frekuensi dengan kategori sedang dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 65.1%. Indikator kehadiran memiliki distribusi frekuensi dengan kategori sedang dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 68.9%. Indikator kemampuan bekerja sama memiliki distribusi frekuensi dengan kategori sedang dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 67.8%.

Semua indikator kinerja masih harus diingkatkan lagi agar mencapai kinerja yang maksimal, diantaranya yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Indikator terendah yaitu kualitas artinya perawat yang ada di RSUD Ungaran seharusnya meningkatkan pelayanan.

Budaya Organisasi pada RSUD Ungaran dalam kategori tinggi yaitu dengan rata-rata nilai indeks sebesar 80.6%. Indikator inovasi dan pengambilan risiko memiliki distribusi frekuensi dengan kategori tinggi dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 72.8%. Indikator perhatian terhadap detail memiliki distribusi frekuensi dengan kategori tinggi dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 86%. Indikator orientasi terhadap hasil memiliki distribusi frekuensi dengan kategori tinggi dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 85.8%. Indikator orientasi terhadap individu memiliki distribusi frekuensi dengan kategori tinggi dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 83.4%. Indikator orientasi terhadap tim memiliki distribusi frekuensi dengan kategori tinggi dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 82.5%. Indikator agresivitas memiliki distribusi frekuensi dengan kategori tinggi dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 76.7%. Indikator stabilitas dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 77.4%.

Nilai indeks tertinggi variabel budaya organisasi terdapat pada indikator perhatian terhadap detail dengan nilai indeks sebesar 86.07% tergolong dalam kategori tinggi. Sedangkan, untuk indikator lainnya tergolong sudah baik pula. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa para perawat di instalasi rawat inap sudah tergolong baik dengan nilai indeks rata-rata sebesar 80.69%.

Efikasi diri pada RSUD Ungaran dalam kategori sedang yaitu dengan rata – rata nilai indeks sebesar 66.5%. Indikator *magnitude* memiliki distribusi frekuensi dengan kategori sedang dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 65.4%. Indikator *generality* memiliki distribusi frekuensi dengan kategori sedang dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 67%. Indikator *strength* memiliki

distribusi frekuensi dengan kategori sedang dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 67.2%.

Berdasarkan hal tersebut perawat RSUD Ungaran memeliki tingkat *efikasi diri* yang masih kuang baik dan perlu ditingkatkan. Perawat masih menghindar dalam menghadapi situasi yang sulit serta cenderung tidak percaya diri dalam mengatasi masalah yang belum penah dihadapi. Harga diri pada RSUD Ungaran dalam kategori sedang yaitu dengan rata – rata nilai indeks sebesar 69.95%. Indikator penerimaan diri memiliki distribusi frekuensi dengan kategori sedang dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 67%. Indikator penghargaan diri memiliki distribusi frekuensi dengan kategori sedang dimana nilai indeks yang diperoleh yaitu 70.9%.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa perawat RSUD Ungaran belum bisa mengevaluasi dirinya sendiri dan memiliki kebiasaan belum bisa menerima kelebihan dan kekurangan dirinya sendiri terutama mengenai sikap menerima atau menolak, dan indikasi besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuannya, keberartian, kesuksesan dan keberhargaan masih kurang.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal karena nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) lebih dari $\alpha = 0.05$ maka data normal (Ghozali, 2013). Nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0.634 dengan probabilitas lebih dari 5% (0.05) maka data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) dibawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.1. Hasil menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai VIF 1.007, variabel efikasi diri mempunyai nilai VIF 1.114 dan variabel harga diri mempunyai nilai VIF 1.107 Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas yaitu budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri pada kinerja perawat.

Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa berdasarkan nilai signifikansi diatas 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. semua variabel independen memiliki tingkat signifikansi diatas 5% (0.050) dengan rincian variabel budaya organisasi mempunyai sig 0.980, variabel efikasi diri mempunyai sig 0.467 dan variabel harga diri mempunyai sig 0.928. Dengan demikian uji heteroskedastisitas

dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Variabel	B	Sig	Alfa _α	Hipotesis
BO pada KI	.358	.000	.05	H1 Diterima
ED pada KI	.315	.000	.05	H2 Diterima
HD pada KI	.331	.000	.05	H3 Diterima

Hasil uji statistik parsial budaya organisasi pada kinerja menunjukkan bahwa nilai sig 0.000 < 0.05 . Angka tersebut mengidentifikasi bahwa H1 diterima, artinya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi yang dirasakan karyawan semakin tinggi secara langsung akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja perawat.

Hubungan antara budaya organisasi pada kinerja menunjukkan hubungan yang positif bahwa ketika budaya organisasi perawat meningkat, maka akan meningkatkan kinerja perawat, dan sebaliknya ketika budaya organisasi menurun maka kinerja perawat akan menurun. Hasil signifikan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya kinerja perawat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Inuwa dkk. (2012) dan Shahzad dkk. (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Budaya organisasi dianggap penting karena untuk menciptakan perusahaan yang memiliki kinerja tinggi perlu dibangun budaya yang kuat dan terpadu dalam berbagai cara agar tercipta hasil yang luar biasa.

Hasil analisis deskriptif presentase, variabel budaya organisasi diukur melalui tujuh indikator yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas dan stabilitas. Semua indikator berada dalam kriteria tinggi, nilai tersebut menunjukkan budaya organisasi yang kuat dan memungkinkan pengelolaan yang efektif dan efisien dalam mengelola tenaga kerja perawat dalam sebuah organisasi.

Tingginya budaya organisasi pada RSUD Ungaran disebabkan oleh beberapa hal, RSUD Ungaran menghargai tindakan pengambilan risiko oleh perawat serta dapat membangkitkan ide perawat sehingga tingkat daya dorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil re-

siko. Perawat memperlihatkan kecermatan analisis dan perhatian kepada rincian pekerjaan. Budaya yang tumbuh pada perawat RSUD Ungaran adalah tertib dalam memberikan pelayanan, manajemen memusatkan perhatian pada hasil dan proses yang digunakan untuk melaksanakan hal tersebut melalui pelayanan optimal dan kesungguhan perawat dalam bekerja. Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. Perawat dapat melaksanakan tugas sesuai aturan yang sudah ditetapkan oleh RSUD Ungaran. Tingginya budaya organisasi dilihat juga dari pendidikan terakhir perawat yang mayoritas menempuh S1 Keperawatan sesuai standar terbaru yang ditetapkan oleh rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD Ungaran memiliki budaya organisasi yang sudah baik sesuai yang diharapkan perusahaan.

Hasil uji statistik parsial efikasi diri pada kinerja menunjukkan bahwa nilai sig $0.000 < 0.05$. Angka tersebut mengidentifikasi bahwa H2 diterima, artinya efikasi diri dapat meningkatkan kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa ketika efikasi diri yang dirasakan karyawan semakin tinggi secara langsung akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja perawat.

Hubungan antara efikasi diri pada kinerja menunjukkan hubungan yang positif bahwa ketika efikasi diri perawat meningkat, maka akan meningkatkan kinerja perawat, dan sebaliknya ketika efikasi diri menurun maka kinerja perawat akan menurun. Hasil signifikan menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya kinerja perawat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Carter dkk. (2016) dan Iis (2016) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Efikasi diri* berkontribusi dalam memprediksi kinerja karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan efikasi diri akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif presentase variabel efikasi diri diukur melalui tiga indikator yaitu *magnitude*, *generality* dan *strength*. Semua indikator berada dalam kriteria sedang. Perawat RSUD Ungaran dapat mengatasi perbedaan pendapat antar perawat untuk menemukan solusi dalam menghadapi masalah yang sulit maupun masalah yang belum pernah dihadapi sebelumnya. Namun perawat RSUD Ungaran cenderung memiliki keyakinan diri yang lemah disebabkan tidak terhubung oleh pengalaman dan kompetensi diri dalam menyelesaikan tugas. Kurangnya

pengalaman yang dimiliki perawat disebabkan karena masa kerja perawat yang mayoritas belum terlalu lama yaitu 1 sampai 6 tahun. Dalam mengerjakan tugas, orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung, sementara orang yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung menghindari tugas tersebut. Sedangkan, Orang yang memiliki efikasi diri rendah akan ragu dengan kemampuan mereka sendiri, dan cenderung menjauhi tugas yang diberikannya dan menganggap sebagai sebuah ancaman yang harus dihindari. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD Ungaran memiliki kurangnya kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil uji statistik parsial harga diri pada kinerja menunjukkan bahwa nilai sig $0.000 < 0.05$. Angka tersebut mengidentifikasi bahwa H3 diterima, artinya harga diri dapat meningkatkan kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa ketika harga diri yang dirasakan karyawan semakin tinggi secara langsung akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja perawat. Hubungan antara harga diri pada kinerja menunjukkan hubungan yang positif bahwa ketika harga diri perawat meningkat, maka akan meningkatkan kinerja perawat, dan sebaliknya ketika harga diri menurun maka kinerja perawat akan menurun. Hasil signifikan menunjukkan bahwa harga diri memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya kinerja perawat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Arshad dkk. (2015) yang menyatakan bahwa harga diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Harga diri berkaitan dengan keyakinan terhadap nilai-nilai yang dianut oleh karyawan secara individu sebagai anggota organisasi dan harga diri merupakan variabel yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif presentase variabel harga diri diukur melalui dua indikator yaitu penerimaan diri dan penghormatan diri. Indikator penerimaan diri berada dalam kriteria sedang, sedangkan penghargaan diri berada dalam kriteria tinggi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kurangnya pengembangan diri perawat yang disebabkan rendahnya kemampuan individu untuk dapat memiliki suatu pandangan positif mengenai siapa dirinya yang sebenar - benarnya. Artinya sikap perawat RSUD Ungaran menunjukkan bahwa perasaan yang kurang mampu menerima dan bahagia atas segala kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya serta belum mampu hidup dengan segala karakteristik yang ada dalam dirinya dengan kenyamanan terhadap dirinya sendiri.

Namun walaupun penerimaan diri pada perawat RSUD Ungaran masih dala kriteria sedang perawat masih dapat menghargai kemampuan yang dimilikinya serta merasa berharga untuk melakukan pekerjaanya dalam merawat pasien. Perawat akan memberikan penilaian yang berbeda terhadap kemampuan dan prestasinya. Perbedaan ini merupakan fungsi dari nilai-nilai yang mereka internalisasikan dari orang lain lain yang berpengaruh dalam hidupnya. Hal ini menunjukan bahwa perawat di RSUD Ungaran memiliki kurangnya kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaanya. Kurangnya harga diri yang dimiliki karyawan diduga karena adanya perbedaan pendidikan terakhir perawat antara D3 dan S1 keperawatan. Hal ini menunjukan bahwa perawat di RSUD Ungaran masih kurang menerima kemampuannya sendiri dalam dalam menyelesaikan pekerjaanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat RSUD Ungaran, Kinerja yang tinggi pada perawat akan tercipta pada saat karyawan mengerjakan tugas dengan inisiatif, pimpinan mendukung kreatifitas perawat, perusahaan menyampaikan tugas dengan detail, tetap menaati peraturan walaupun tidak ada pengawasan. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki oleh perawat akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat RSUD Ungaran, Kinerja yang tinggi pada perawat akan tercipta pada saat perawat berani menyelesaikan masalah atau pekerjaan yang sulit dan perawat dapat menemukan solusi untuk setiap masalah yang dihadapi. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh perawat akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Harga diri berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat RSUD Ungaran, Kinerja yang tinggi pada perawat akan tercipta pada saat perawat memiliki pandangan positif mengenai siapa dirinya yang sebenar – benarnya, dan penghargaan terhadap dirinya sendiri. Hal ini berarti semakin tinggi harga diri yang dimiliki oleh perawat akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Saran untuk penelitian mendatang, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan sampel yang berbeda, seperti pada *marketer*. *Mar-*

keter merupakan salah satu profesi yang cukup unik dibandingkan dengan profesi lainnya. Hal ini dikarenakan *marketer* berurusan dengan lingkungan eksternal, seperti pelanggan dan pesaing yang rentan terhadap resiko, tantangan, dan ketidakpastian. Hal ini menyebabkan *marketer* tidak hanya dibekali dengan pengetahuan tentang pemasaran saja, namun juga dibekali dengan efikasi diri dan harga diri. Untuk penelitian mendatang diharapkan mampu mengemangkan variasi variabel lainnya, seperti sikap kerja, atau nilai kerja. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai sikap dan nilai kerja yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Meskipun karyawan memiliki budaya organisasi yang baik, kinerjanya tidak akan meningkat ketika sikap dan nilai kerjanya tidak sesuai dengan perusahaan tempatnya bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arshad, M., Muhammad, S & Mahmood, K. 2015. Self-Esteem & Academic Performance among University Students. *Journal of Education and Practice*. 6 (1): 156–162.
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K & Sung, L.-K. 2016. The Effects of Employee Engagement and Self-Efficacy on Job Performance: A Longitudinal Field Study. *The International Journal of Human Resource Management*. 4: 1–20.
- Cherian, J & Jacob, J. 2013. Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*. 8 (14): 80.
- Darsana, I. M. 2014. The Influence of Personality on Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior Abstract. *The International Journal Of Management*. 3 (4): 1–8.
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J & Morrison, R. 2015. Ostracism, Self-Esteem, and Job Performance: When Do We Self-Verify and When Do We Self-Enhance?. *Academy of Management Journal*. 58 (1): 279–297.
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 4 (2): 103–114.
- Iis, Y & Yunus, M. 2016. Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 6 (7): 2222–6990.
- Indrawati, Y. 2014. Pengaruh Harga Diri, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Mandado). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*. 2 (4): 12–24.
- Inuwa, G. S., Ahmad, F & Johari, H. 2012. Leadership Self-efficacy and Managerial Job Performance

- in Nigerian Commercial Banks. *American Journal of Economics*. 2 (4): 116–119.
- Sudarma, K. 2012. Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas Pelayanan). *Jurnal Dinamika Manajemen*. 3 (1): 76–83.
- Khanifah, S & Palupiningdyah. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi pada Kinerja dengan Komitmen Organisasi. *Management Analysis Journal*. 4 (3): 200–211.
- Kottler & Heskett. (n.d.). *Budaya Korporat dan Kinerja*. Jakarta: SAGA.
- Lai, M & Chen, Y. 2012. Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction and Turnover Intention : The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. *Journal of Innovation, Management and Technology*. 3 (4): 387–391.
- Mansouri, S & Tajrobehkar, M. 2015. Studying the Role of Self-awareness and Self-esteem in Predicting Job Satisfaction and Job Performance of Teachers of Elementary Schools in the City of Kerman. *Journal of Applied Environmental*. 5 : 142–148.
- Nahdluddin, M & Maftukhah, I. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*. 4 (3): 219–228.
- Noviawati, D. R. 2016. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4 (3): 1–12.
- Ponnu, A. L. D & Hassan, Z. 2015. The Influences of Organizational Culture on Performance Management. *Journal of Business and Management*. 3 (1): 135–145.
- Sebayang, S & Sembiring, D. J. 2016. The Effect of Self-Esteem and Self-Efficacy of Employee Performance Case Study at PT. Finnet Indonesia. *Management*. 10: 3501–3530.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suryana. 2002. *Upaya Menggali Keungulan Keberlanjutan melalui Manajemen Entrepreneurship dan Model Penerapan Manajemen Stategik Sumber Daya Manusia*. Bandung: UPI.
- Syauta, J. H., Troena, E. A., Setiawan, M & Solimun. 2012. The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia) Jack Henry Syauta. *International Journal of Business and Management Invention*. 1 (1): 69–76.
- Widodo. 2010. Efek Moderasi Kerja Cerdas pada Pengaruh Kompetensi, Reward, Motivasi terhadap Kinerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 1 (2): 125–136.