

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN LOYALITAS KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA PADA STAFF MANAJEMEN RSUD X

Masning Tarwiyah

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, Email: masningtarwiyah@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, Email: meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja pada staff manajemen RSUD X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh, dengan jumlah subjek yaitu 117 staff manajemen RSUD X. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi ganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) yaitu sebesar 0,00 yang diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja. Hubungan ketiga variabel bersifat positif yang menjelaskan bahwa semakin tinggi budaya organisasi dan loyalitas karyawan, maka semakin tinggi pula semangat kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi dan loyalitas karyawan, maka semakin rendah pula semangat kerja.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan, Staff Manajemen.

Abstract

The purpose of this research is to examine the relationship between organizational culture and employee loyalty with spirit at work of management staff in RSUD X. This research used quantitative research methods. The sampling technique is using saturated sampling, with 117 management staffs at RSUD X for sample. The data analysis techniques is multiple regression tests. The results of data analysis show that the significance value is smaller than 0.05 ($p < 0.05$) which is equal to 0.00 which means that there is a significant relationship between organizational culture and employee loyalty with spirit at work. The relationship between the three variables is positive which explains that the higher the organizational culture and employee loyalty, the higher the spirit at work is. On the other hand, the lower the organizational culture and employee loyalty, the lower the spirit at work is.

Keywords: Spirit at Work, Organizational Culture, Employee Loyalty, Management Staff.

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin meningkat dalam dunia industri menuntut setiap organisasi harus dapat mengikuti dan menyesuaikan perkembangan yang ada, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia dengan wawasan, kompetensi, dan *softskill* yang mumpuni (Utamajaya & Sriathi, 2015). Sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi dan berkompeten dalam melaksanakan tugasnya menjadi salah satu kunci penentu keberhasilan suatu perusahaan (Purwaningrum, Musadieg, & Ruhana, 2014). Organisasi harus bisa menyesuaikan antara tujuan organisasi dengan tujuan masing-masing individu agar menjadi selaras sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu sesuai dengan visi organisasi. Hasanah (2016) mengemukakan bahwa tujuan utama suatu perusahaan adalah memiliki daya produksi kerja yang tinggi sehingga dapat meraup keuntungan yang maksimum. Produktivitas kerja akan meningkat bilamana karyawan mempunyai dorongan dan semangat yang tinggi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Alwi, Sylvana, & Risnashari (2016) mengungkapkan bahwa sangat penting bagi suatu

organisasi untuk memperhatikan semangat kerja karyawan, sehingga pembinaan semangat kerja yang tinggi dianggap menjadi tanggung jawab manajemen yang bersifat tetap dan harus terus menerus untuk dilakukan. Nitisemito (2015) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan kondisi karyawan yang mampu membuat dirinya menjadi lebih giat sehingga mampu menuntaskan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dan selesai lebih awal. Utamajaya & Sriathi (2015) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bersedia dengan senang hati melaksanakan pekerjaannya sehingga tugas akan selesai tepat waktu. Adanya semangat yang tinggi ketika bekerja, menjadi sebuah dorongan bagi karyawan untuk mampu mencurahkan segala tenaga dan pikirannya pada pekerjaan (Purwaningrum, Musadieg, Ruhana, 2014). Peningkatan semangat kerja juga akan meningkatkan efisien dan efektivitas kerja sehingga menjadi lebih stabil (Assagaf & Dotulong, 2015).

Rumah sakit merupakan organisasi yang berkepentingan untuk memberikan layanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat dalam usaha untuk memenuhi tuntutan kesehatan (Esita, 2015). RSUD X merupakan Rumah Sakit rujukan regional yang memiliki

beragam profesi dalam memberikan layanan kepada pelanggan. RSUD X memiliki dua jenis pelayanan yakni pelayanan kesehatan dan pelayanan pendidikan. Posisi manajemen dalam RSUD X menjadi penting karena tidak hanya untuk pasien tetapi juga bagi keseluruhan profesional medis dan sistem kesehatan. Hasibuan (dalam Syamsudin, 2017) mengungkapkan bahwa manajemen secara umum dihubungkan dengan berbagai kegiatan seperti, merencanakan, mengendalikan, mengorganisasikan, menempatkan, mengarahkan, mengkomunikasikan, memotivasi, dan mengambil keputusan yang dilaksanakan oleh setiap organisasi yang bertujuan untuk mengkoordinasi sumber daya yang ada sehingga dapat menghasilkan suatu barang maupun jasa yang efisien.

Manajemen RSUD X dikelola oleh staff manajemen yang bertugas diantaranya melakukan koordinasi dalam berbagai kegiatan maupun koordinasi dengan unit kerja yang lain, melaksanakan pemantauan, pengawasan, dan pendayagunaan sumber daya manusia, melaksanakan administrasi perusahaan, dan melakukan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan sesuai dengan bidang tugasnya. Manajemen rumah sakit bukan hanya melayani masyarakat berupa kesehatan tetapi juga melayani secara administrasi. Pelayanan rumah sakit harus dikelola oleh sumber daya yang berkompeten, salah satunya yaitu karyawan yang bekerja dengan semangat yang tinggi agar rumah sakit mampu mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang bersemangat dalam bekerja akan dapat segera menyelesaikan pekerjaannya, dapat mengurangi kerusakan, tingkat absensi rendah, terhindar dari keluhan, dan pemogokan dapat ditiadakan (Purwaningrum, Musadieg, & Ruhana, 2014).

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala subbagian personalia dan 6 orang karyawan menunjukkan bahwa masih banyak staff manajemen yang datang terlambat ke kantor. Berdasarkan rekapitulasi absensi *checklock* selama 3 bulan terakhir menunjukkan bahwa seluruh staf manajemen tercatat pernah terlambat datang ke kantor. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi staff manajemen masih tergolong tinggi. Staff manajemen yang datang terlambat disebabkan oleh beberapa alasan pribadi seperti masih memasak, mengantarkan anak sekolah, macet, ban bocor dan pilihan mereka sendiri ingin datang tepat waktu atau tidak. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin staff manajemen masih tergolong rendah. RSUD X merupakan organisasi yang memberikan pelayanan kesehatan, sehingga tidak ada jam istirahat yang pasti. Jam istirahat yang tidak pasti juga menyebabkan para staff manajemen dapat mengambil waktu jam istirahat sesuai kehendaknya masing-masing sehingga masih banyak staff manajemen yang mengulur-ulur waktu untuk kembali ke kantor. Sebagai contoh, ketika karyawan mengajukan dan meminta surat cuti atau menyerahkan surat sakit ke subbagian kepegawaian, banyak karyawan yang harus menunggu atau menitipkan surat tersebut ke staff manajemen yang lain karena staff manajemen kepegawaian tidak ada di meja kantor.

Pegawai yang kurang tepat waktu pada akhirnya akan berdampak pada tugas dan pekerjaan mereka. Tugas

dan pekerjaan yang mereka kerjakan cenderung membutuhkan waktu penyelesaian yang lebih panjang dari waktu yang telah ditetapkan, sehingga banyak dari staff manajemen yang pulang terlambat untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang tertunda akibat terlambat. Sebagai contoh, beberapa staff manajemen lembur karena tidak bisa menyelesaikan laporan administrasi sesuai *dateline* yang ditentukan. Banyak juga ditemui suatu kondisi dimana pegawai datang tepat waktu ke kantor akan tetapi banyak dari mereka yang tidak langsung menuju ke kantor setelah melakukan *checklock*. Hal ini juga berdampak pada tertundanya pekerjaan mereka.

Peneliti menjumpai suatu kondisi ketika sedang melakukan Praktek Kerja Lapangan di RSUD X, dimana terdapat atasan yang mengeluh jika masih banyak bawahan yang tidak bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan *deadline* yang ditentukan, sehingga hasil kerja yang mereka berikan menjadi kurang optimal. Kondisi yang lain juga menunjukkan bahwa karyawan sengaja datang terlambat dan mengulur waktu untuk menuju ke kantor dan merasa heran jika dirinya datang ke kantor lebih awal padahal sudah mengulur waktu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang antusias dalam bekerja dan kurang giat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada penyelesaian tugas yang menjadi terlambat. Fenomena tersebut merupakan gambaran semangat kerja yang masih rendah pada staff manajemen RSUD X.

Karyawan dengan semangat kerja yang rendah akan membawa beberapa akibat negatif untuk perusahaan. Purwaningrum, Musadieg, & Ruhana (2014), menjelaskan bahwa beberapa dampak yang ditimbulkan akibat rendahnya semangat kerja karyawan adalah tingkat produktivitas kerja rendah, karyawan akan cenderung mengulur-ulur waktu untuk mengerjakan pekerjaannya, prosentase absensi tinggi, prosentase kerusakan tinggi, senantiasa gelisah, banyak permintaan yang terjadi dan adanya pemogokan. Tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya besarnya upah, keperluan rohani, suasana santai, perhatian terhadap harga diri, posisi yang tepat, kesempatan untuk maju, perasaan aman menghadapi masa depan, loyalitas, diajak berunding, insentif yang terarah, dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi (Nitisemito, 2015). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jauhari (2015) juga menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang secara signifikan mempengaruhi semangat kerja yakni budaya organisasi.

Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem makna bersama yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi yang menjadi ciri khas organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Robbins & Judge, 2013). Salah satu elemen yang paling kritis dalam organisasi adalah budaya yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi adalah suatu alat yang mampu mempersatukan hubungan antara organisasi dengan karyawannya sebab dengan adanya budaya organisasi, karyawan akan merasakan dirinya menjadi salah satu bagian dari organisasinya (Tanuwibowo & Sutanto, 2014). Tujuan organisasi dapat dicapai dengan menciptakan budaya

yang kuat sehingga efektivitas organisasi juga dapat ditingkatkan (Masambe, Soegoto, Sumarau, 2015). Luthan (dalam Robbins, 2008) mengungkapkan bahwa budaya organisasi menjadikan norma acuan bagi anggota organisasi dalam berperilaku.

Budaya organisasi di RSUD X tercermin dalam visi, misi, *value*, dan motto organisasi, dimana RSUD X mengedepankan pemberian pelayanan yang profesional terhadap masyarakat. RSUD X memiliki 4 *value* yaitu etika, profesional, integritas, dan perbaikan secara terus menerus. Berdasarkan *value* tersebut menunjukkan bahwa karyawan RSUD X harus memiliki etika yang baik sesuai dengan norma yang berlaku. Karyawan juga harus bersikap profesional dan memiliki integritas yang tinggi, dimana karyawan harus konsisten dalam tindakan-tindakan dan nilai-nilai yang ada di perusahaan. Fenomena yang dijumpai oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara budaya organisasi yang seharusnya dianut oleh karyawan dengan budaya organisasi yang dilaksanakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada kepala subbagian personalia dan 6 orang karyawan menunjukkan bahwa datang terlambat menjadi salah satu hal yang sudah biasa dilakukan selama tingkat kehadiran tidak kurang dari 60%. Salah satu atasan juga mengungkapkan apabila kita ingin menemui salah satu staff manajemen, kita disarankan untuk menemui di atas jam 07.30, sebab jika kita menemui pada jam 07.00 atau kurang, biasanya harus menunggu lebih lama karena banyak staff yang belum datang. Keadaan seperti di atas termasuk pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sebab jam masuk kantor adalah pukul 07.00 WIB. Faktor tidak adanya *punishment* yang jelas dari perusahaan juga menjadi salah satu penguat terus berlangsungnya budaya datang tidak tepat waktu. Perilaku karyawan yang demikian menunjukkan bahwa karyawan kurang profesional dalam bekerja sehingga pelayanan yang diberikan juga kurang maksimal. Hal tersebut merupakan gambaran budaya organisasi yang ada di RSUD X, dimana karyawan sebenarnya mengetahui budaya yang berkembang di rumah sakit akan tetapi mereka belum mampu untuk melaksanakan budaya tersebut dengan maksimal.

Faktor lain yang bisa menurunkan semangat kerja karyawan adalah loyalitas karyawan. Siswanto (dalam Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2016), menyatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu kemauan dan kesediaan dari anggota organisasi untuk mematuhi, melakukan, serta mengamalkan peraturan-peraturan yang berlaku dengan penuh tanggung jawab dan keadaran, serta tanpa paksaan dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai loyalitas akan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga dapat meningkatkan semangat kerja (Nitisemito, 2015). Ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas tinggi adalah tidak pernah melanggar aturan, memiliki tanggung jawab penuh terhadap organisasi, memiliki kemauan yang tinggi untuk bekerjasama, adanya rasa ikut memiliki, dan menyukai pekerjaannya (Siswanto, dalam Safitri, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala subbagian personalia dan 6 orang karyawan

menunjukkan bahwa staff manajemen menunjukkan ciri-ciri loyalitas yang rendah, dimana masih kurangnya kemauan untuk bekerjasama dengan rekan kerja. Masing-masing staff manajemen memiliki tugas yang telah tercantum pada tupoksi. Banyaknya rutinitas pekerjaan yang diselesaikan menyebabkan karyawan kurang peduli dengan rekan kerja. Karyawan lebih memilih untuk menyelesaikan sendiri tugas mereka karena berpikir tidak ingin merepotkan rekan yang lain sehingga tugas dan pekerjaan yang mereka lakukan cenderung membutuhkan waktu penyelesaian yang lebih lama. Hal ini merupakan salah satu aspek loyalitas yakni kemauan untuk bekerja sama. Kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang masih datang terlambat dan menganggap remeh tugas yang diberikan, sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi tertunda menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan di RSUD X.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja pada staff manajemen RSUD X.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasional, karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja pada staff manajemen RSUD X. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 147 orang dengan rincian 30 orang karyawan sebagai subjek *try out* dan 117 orang karyawan sebagai subjek penelitian. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner disusun berdasarkan skala semangat kerja, skala budaya organisasi, dan skala loyalitas karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier ganda, dimana teknik tersebut digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja. Persyaratan analisis statistik parametrik yaitu uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji normalitas residual. Keseluruhan teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN

Uji normalitas dilakukan guna menguji apakah data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel semangat kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,154, variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,165, dan variabel loyalitas karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,150. Nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji linieritas dilakukan untuk menguji asumsi bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan variabel terikat

yaitu semangat kerja memiliki model linier. Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa variabel semangat kerja dengan budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,011, dan variabel semangat kerja dengan loyalitas karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja dan budaya organisasi serta variabel semangat kerja dan loyalitas karyawan berhubungan secara linier.

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan loyalitas karyawan memiliki nilai VIF sebesar 1,012. Nilai tersebut kurang dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah model regresi menghasilkan nilai residual yang terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas residual yang dilakukan, diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,172. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual pada data penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Heterokedastisitas adalah suatu keadaan dimana model regresi penelitian terjadi perbedaan antara varian dari residual atau untuk melihat penyebarannya (Sujianto, 2009). Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan didapatkan bahwa grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi *error* dalam suatu pengamatan dengan pengamatan lain. Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 1,823. Sesuai dengan ketentuan nilai pada tabel *Durbin Watson*, maka dapat diketahui bahwa data pada perhitungan tersebut yaitu $1,823 > 1,7332$, sehingga dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji hipotesis bertujuan untuk melihat sejauh mana arah dan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Berdasarkan hasil pengujian anova regresi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja adalah signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “ada hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja pada staff manajemen RSUD X” diterima.

Dalam pengujian regresi linier berganda dapat diketahui pula besar koefisien hubungan antara variabel X dan variabel Y. Berdasarkan analisis data diperoleh nilai koefisien determinasi (R_{square}) antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja

adalah sebesar 0,527. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan loyalitas karyawan berkontribusi 52,7% terhadap variabel semangat kerja, sedangkan 47,3% sisanya merupakan variabel-variabel lain yang turut serta mempengaruhi semangat kerja staff manajemen RSUD X yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja pada staff manajemen RSUD X. Berdasarkan hasil uji analisis data yang dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan semangat kerja memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat positif. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yaitu 0,017 ($p < 0,50$) dan arah hubungan yang bersifat positif dengan koefisien regresi sebesar 0,153. Nilai koefisien regresi sebesar 0,153 memiliki arti bahwa sebesar 15,3% dari semangat kerja dapat diprediksi melalui budaya organisasi. Arah hubungan yang positif menjelaskan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula semangat kerja, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi, maka semakin rendah pula semangat kerja.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,153 tergolong rendah. Hal ini disebabkan karena staff manajemen RSUD X belum mampu untuk melaksanakan budaya yang ada di rumah sakit secara maksimal. Berdasarkan hasil studi pendahuluan didapatkan suatu kondisi dimana staff manajemen RSUD X mengetahui bahwa budaya yang berkembang di rumah sakit tercermin dalam visi, misi, motto, dan *value* rumah sakit. Rumah sakit juga memberikan informasi mengenai visi, misi, motto, dan *value* baik dalam bentuk penyuluhan kepada seluruh karyawan rumah sakit maupun dalam bentuk *banner* yang dipasang secara menyebar di seluruh lingkungan rumah sakit. Budaya yang diterapkan oleh staff manajemen justru berkebalikan dengan apa yang seharusnya diharapkan oleh rumah sakit. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang sering terlambat dengan alasan yang bersifat pribadi, dimana hal ini bertolak belakang dengan *value* rumah sakit yaitu bersikap profesional.

Kondisi di rumah sakit juga menunjukkan salah satu contoh dimana ketika karyawan rumah sakit mengajukan dan meminta surat cuti ataupun ketika menyerahkan surat sakit ke subbagian kepegawaian, banyak dari karyawan tersebut yang harus menunggu lama bahkan menitipkan suratnya kepada staff manajemen yang lain karena staff manajemen kepegawaian tidak ada di meja kantor. Hal ini menunjukkan bahwa cara berperilaku staff manajemen tidak sesuai dengan salah satu misi rumah sakit yaitu memberikan pelayanan secara profesional.

Robbins & Judge (2013) mengungkapkan bahwa budaya organisasi mengarah pada suatu sistem makna bersama yang dianut seluruh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Masambe & Soegoto (2015) menyebutkan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat akan memiliki keunikan tersendiri sehingga mampu menarik individu untuk bergabung menjadi bagian dari anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat adalah hasil dari penyebaran nilai-nilai dan kepercayaan yang tumbuh dan berkembang didalam organisasi sehingga mampu mengarahkan perilaku anggotanya (Tanuwibowo & Sutanto, 2014). Beberapa ciri organisasi yang berbudaya kuat diantaranya tercipta suasana kerja yang representatif bagi karyawan dan adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, seperti adanya sikap keterbukaan atasan kepada bawahan (Jauhari, 2015).

Luthans (dalam Robbins, 2008) menjelaskan bahwa budaya organisasi menjadi suatu pedoman dalam berperilaku bagi seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang ada di RSUD X tercermin dalam visi, misi, *value*, dan motto, dimana RSUD X mengutamakan pemberian pelayanan yang profesional terhadap masyarakat. RSUD X memiliki 4 *value* yaitu etika, profesional, integritas, dan perbaikan terus menerus. Perilaku staff manajemen yang kurang profesional ditunjukkan dengan masih banyaknya staff manajemen yang datang terlambat ke kantor dan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan *deadline* yang ditentukan. Perilaku tersebut menyebabkan tingkat absensi di RSUD X masih tergolong tinggi dan staff manajemen cenderung menunda-nunda untuk mengerjakan tugas. Hal ini merupakan dampak dari perilaku staff manajemen yang belum memiliki semangat kerja yang tinggi. Apabila suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, maka anggota organisasi juga akan menunjukkan perilaku, cara berpikir, dan cara bereaksi yang sesuai. Semangat kerja yang tinggi akan dimiliki oleh karyawan apabila budaya organisasi yang mereka anut juga mendukung mereka untuk memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga diharapkan dapat bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Jauhari (2015) yang menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara loyalitas karyawan dengan semangat kerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Arah hubungan antara loyalitas karyawan dengan semangat kerja bersifat positif dengan koefisien regresi sebesar 0,700, yang dapat diartikan bahwa sebesar 70% dari semangat kerja dapat diprediksi melalui loyalitas karyawan. Hubungan yang bersifat positif menjelaskan bahwa semakin tinggi

loyalitas karyawan maka semakin tinggi pula semangat kerja, sebaliknya semakin rendah loyalitas karyawan maka semakin rendah pula semangat kerja.

Hubungan yang kuat antara variabel loyalitas karyawan dengan semangat kerja dapat disebabkan karena adanya keterkaitan antara aspek yang dimiliki oleh kedua variabel. Semangat kerja terdiri dari 4 aspek yaitu presensi, kerjasama, kepuasan kerja dan disiplin, sedangkan loyalitas karyawan memiliki 6 aspek yaitu menaati peraturan, bertanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan rasa suka pada pekerjaan. Keterkaitan antar aspek dapat dibuktikan diantaranya menurut Nitisemito (2015) bahwa karyawan yang semangat akan menunjukkan perilaku dan sikap yang selaras dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Siswanto (dalam Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2016) juga menyebutkan bahwa karyawan yang loyal akan patuh terhadap kebijakan dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Karyawan yang menyadari bahwa dirinya harus patuh terhadap setiap peraturan di rumah sakit maka tidak akan melanggarnya, salah satunya ditunjukkan dengan perilaku datang dan pulang bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara aspek semangat kerja yaitu disiplin dengan aspek loyalitas karyawan yaitu mentaati peraturan.

Bukti selanjutnya sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015) bahwa karyawan yang memiliki semangat tinggi akan bersedia membantu dan bekerjasama dengan rekan kerja yang lain. Karyawan yang memiliki kemauan untuk bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dan menyadari setiap resiko dari tugasnya menunjukkan bahwa ia loyal terhadap perusahaan (Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2016). Kedua hal ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara aspek semangat kerja yaitu kerjasama dengan aspek loyalitas karyawan yaitu kemauan untuk bekerjasama.

Siswanto (dalam Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2016), menjelaskan bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu tekad dan kesanggupan dari anggota organisasi untuk mematuhi, melaksanakan, dan mengamalkan segala bentuk peraturan yang berlaku dengan penuh tanggung jawab, penuh kesadaran, dan tidak adanya paksaan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi akan membuat mereka memiliki tanggung jawab penuh baik terhadap tugasnya maupun organisasinya, sehingga akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Adanya loyalitas pada karyawan akan mendorong mereka untuk mentaati peraturan yang ada dalam organisasi, memiliki kemauan untuk bekerjasama, bertanggung jawab pada perusahaan, menyukai pekerjaannya, memiliki hubungan antar pribadi yang baik, dan merasa ikut memiliki perusahaan (Dewi, 2016).

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015) bahwa loyalitas atau kesetiaan karyawan terhadap organisasi mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri mereka. Staff manajemen RSUD X yang memiliki serangkaian tugas yang tercantum dalam tupoksi, salah satunya adalah melakukan koordinasi dalam berbagai kegiatan maupun koordinasi dengan unit kerja yang lain, dituntut untuk memiliki tanggung jawab penuh baik terhadap tugas yang diberikan maupun terhadap rumah sakit. Tanggung jawab staff manajemen inilah yang kemudian akan menciptakan semangat kerja, sehingga loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 24.0 for windows, menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) yaitu sebesar 0,00 yang diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja. Variabel budaya organisasi dan loyalitas karyawan memiliki arah hubungan yang bersifat positif dengan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,726. Menurut Sugiyono (2011), nilai koefisien korelasi yang diperoleh pada penelitian ini termasuk dalam kategori kuat dengan kisaran nilai antara 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan loyalitas karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan semangat kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, maka hipotesis penelitian yang menyatakan “ada hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja pada staff manajemen RSUD X” dinyatakan diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang positif. Semakin tinggi budaya organisasi dan loyalitas karyawan, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan, begitu pula sebaliknya jika budaya organisasi dan loyalitas karyawan rendah maka semangat kerja karyawan akan rendah pula. Hal ini sesuai dengan hasil uji deskripsi data statistik yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, loyalitas karyawan, dan semangat kerja berada pada kategori sedang. Berdasarkan uji deskripsi statistik data menunjukkan bahwa rata-rata semangat kerja staff manajemen berada pada kategori sedang. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa 82 dari 117 karyawan memiliki semangat kerja sedang dengan presentase sebesar 70,08%. Hasil kategorisasi data budaya organisasi menunjukkan bahwa 79 dari 117 karyawan memiliki tingkat budaya organisasi pada kategori sedang dengan presentase sebesar 67,52%. Selanjutnya, hasil kategorisasi data loyalitas karyawan menunjukkan bahwa rata-rata karyawan memiliki loyalitas pada kategori sedang, dimana 70 dari 117 karyawan memiliki loyalitas sedang dengan presentase sebesar 59,82%.

Hasil dari pengolahan data juga menunjukkan bahwa nilai R_{square} antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja sebesar 0,527. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan loyalitas karyawan berkontribusi sebesar 52,7% terhadap semangat kerja, sedangkan 47,3% sisanya merupakan variabel-variabel lain yang turut serta mempengaruhi semangat kerja staff manajemen RSUD X yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah penilaian kinerja, kompensasi, dan jenjang karir (Purwaningrum, Musadieg, & Ruhana, 2014). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jauhari (2015), dimana hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi besar terhadap semangat kerja karyawan dengan sumbangan sebesar 63,9%.

Semangat kerja menurut Nitisemito (2015) merupakan suatu kondisi karyawan yang mampu membuat dirinya menjadi lebih giat, sehingga dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dan dapat diselesaikan lebih awal. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, tingkat absensi rendah, dapat mengurangi kerusakan, dapat menghindari berbagai keluhan dan dapat meniadakan pemogokan (Purwaningrum, Musadieg, & Ruhana, 2014). Adanya semangat kerja yang tinggi pada karyawan akan membuat mereka dengan senang hati melakukan pekerjaannya sehingga tugas akan selesai tepat waktu sesuai *deadline* yang ditentukan (Utamajaya & Sriathi, 2015). Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dapat meningkatkan efisien dan efektivitas kerja sehingga diharapkan hasil kerja mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk kemajuan rumah sakit.

Nitisemito (2015) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu upah, kebutuhan rohani, adanya suasana yang santai, harga diri, kedudukan yang tepat, kesempatan untuk maju, perasaan aman di masa depan, loyalitas, bersedia diajak berunding, insentif yang terarah, dan fasilitas. Berdasarkan faktor-faktor diatas, dapat dilihat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah loyalitas karyawan yang menjadi salah satu variabel bebas dalam penelitian ini. Loyalitas yang dimiliki oleh karyawan akan membuat mereka memiliki tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan akan memiliki kemauan dan merasa sanggup untuk mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan peraturan-peraturan yang berlaku dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan tidak ada paksaan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi juga akan memberikan usaha semaksimal mungkin dalam bekerja agar rumah sakit menjadi lebih maju. Berbeda hal apabila karyawan memiliki loyalitas yang rendah maka mereka akan

cenderung untuk melanggar peraturan, tidak memiliki kemauan untuk kerjasama, dan tidak bertanggung jawab terhadap perusahaan. Adanya loyalitas dalam diri karyawan dapat meningkatkan semangat kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah budaya organisasi (Jauhari, 2015). Budaya organisasi merupakan alat yang mampu menyatukan hubungan antara organisasi dengan karyawan, sebab dengan adanya budaya organisasi, karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian dari organisasi (Tanuwibowo & Sutanto, 2014). Karyawan yang memiliki persepsi positif dan tinggi terhadap nilai dan norma yang berlaku di rumah sakit dan menjadikannya sebagai acuan dasar dalam berperilaku maka akan memiliki cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi yang positif pula, sehingga dapat meningkatkan semangat mereka dalam bekerja.

Staff manajemen di RSUD X diharapkan dapat memiliki budaya organisasi dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap rumah sakit agar dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Hal ini berkaitan dengan tugas staff manajemen RSUD X yang dikaitkan dengan berbagai aktivitas diantaranya melaksanakan pemantauan, pengawasan, dan pendayagunaan sumber daya manusia. Rumah sakit harus dikelola oleh sumber daya yang berkompeten salah satunya yaitu dengan adanya karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi agar rumah sakit dapat mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan budaya organisasi dan loyalitas karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara variabel budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja masuk dalam kategori kuat. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa hipotesis penelitian diterima yaitu terdapat hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja pada staff manajemen RSUD X. Ketiga variabel memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat positif. Hal ini berarti apabila budaya organisasi dan loyalitas karyawan tinggi maka semangat kerja pegawai juga tinggi. Sebaliknya, apabila budaya organisasi dan loyalitas karyawan rendah, maka semangat kerja akan rendah pula.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang dapat dijadikan pertimbangan yaitu :

1. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi pihak rumah sakit bahwa semangat kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan budaya organisasi dan loyalitas karyawan. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan budaya organisasi adalah pihak rumah sakit mengadakan sosialisasi

mengenai budaya organisasi kepada seluruh karyawan. Hal ini bertujuan untuk mengubah persepsi karyawan menjadi lebih positif terhadap budaya organisasi yang berlaku di rumah sakit. Langkah yang harus dilakukan adalah pihak rumah sakit menjelaskan apa dampak yang dialami oleh rumah sakit ketika karyawan menerapkan dan/atau tidak menerapkan budaya organisasi. Hal yang dapat dilakukan oleh pihak rumah sakit untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah memberikan hak-hak karyawan dengan baik seperti gaji, tunjangan, pelatihan, dan fasilitas kerja yang memadai, serta menerapkan jenjang karir yang jelas untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal, sehingga semangat kerja dapat ditingkatkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menekankan pada variabel budaya organisasi dan loyalitas karyawan saja, sehingga tidak semua faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dapat diungkap. Oleh karena itu diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengungkapkan variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja yang belum diungkap pada penelitian ini. Variabel-variabel lain yang turut serta mempengaruhi semangat kerja adalah penilaian kerja, kompensasi, dan jenjang karir. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dibidang psikologi terutama psikologi industri dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M., Sylvana, A., & Risnashari. (2016). Pengaruh semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi unit program belajar jarak jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 2(1), 31-46
- Assagaf, S.C.Y., & Dotulong, L.O.H. (2015). Pengaruh disiplin, motivasi, dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Emba*, 3(2), 639-649
- Dewi, I.M. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan Hotel Benteng Pekanbaru. *Jurnal FISIP*, 3(1), 1-14
- Esita, Z. (2015). Semangat kerja dan pelaksanaan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Umum Kolaka Sulawesi Tenggara. *Psikologia*, 3(1), 157-170
- Hasanah, R. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian service pada PT. United Tractor TBK Pekanbaru. *Jurnal Fisip*, 3(1), 1-15
- Jauhari. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap semanga kerja pegawai bagian umum sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 181-188
- Masambe, F., Soegoto, A.S., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan daihatsu kharisma manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 939-949

- Nitisemito, A.S. (2015). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Purwaningrum, E.L., Musadieg, M.A., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja (Studi pada karyawan tetap PT. Aggionmultimex). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1-10
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational behavior (global edition)*. New jersey: Pearson Education
- Robbins, S. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba
- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensai terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650-660
- Saputra, A.T., Bagia, I.W., & Yulianthini, N, N. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 1-8
- Sujianto, A.E. (2009). *Aplikasi statistik dengan SPSS*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Syamsudin. (2017). Penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Idaarah*, 1(1), 60-73
- Tanuwibowo, J.C., & Sutanto, E.M. (2014). Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan. *Jurnal Trikonomika*, 13(2), 136-144
- Utamajaya, I.G.D.A.P., & Sriathi, A.A.A. (2015). Pengaruh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1504-1524

