

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 1 hal 1-6

Manfaat Pelatihan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di RS Umum Abdul Manan Kisaran Untuk Kepuasan Masyarakat

Durahman Marpaung^{1*}, Rahmat Suhargon²

^{1*}. Prodi Manajemen, STIE Muhammadiyah Asahan

². Prodi Akuntansi, STIE Muhammadiyah Asahan

Email : durahmanmarpaung1502@gmail.com

Abstrak: Pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran para pegawai merasa kurang mendapatkan kepuasan kerja serta pelatihan sehingga tidak dapat menentukan produktivitas kerja pegawai yang kurang baik sehingga menghasilkan sebuah pelayanan yang kurang baik, dan yang dirasakan oleh pasien dalam melayani kepuasan kurang baik juga. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja.. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Jumlah sampel adalah 86 responden dari pegawai RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial hanya variabel budaya organisasi dan pelatihan yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Bagi kalangan akademis, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitiannya serta bagi RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran agar dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan agar lebih memperhatikan kebutuhan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang lebih baik lagi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk berperilaku dan bertindak. Budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi sangatlah berbeda-beda dan pegawai harus menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang ada tersebut. Budaya organisasi yang ditumbuh kembangkan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang mampu menyesuaikan dengan budaya organisasi yang ditumbuh kembangkan tersebut akan merasa puas dalam bekerja dan mempunyai produktivitas yang tinggi. Hasil dari pra survey yang peneliti lakukan di RS Abdul Manan Simatupang Kisaran menunjukan bahwa penelitian mengenai budaya organisasi selama ini belum pernah ada. Pernyataan yang sama juga dilontarkan oleh pegawai RS Abdul Manan Simatupang Kisaran mengenai belum banyak dilakukannya penelitian terhadap hal yang berhubungan dengan masalah tersebut, seperti misalnya masalah kepuasan kerja. Training atau pelatihan adalah usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan attitude pekerja (Manuhutu, 2020: 84). Pelatihan atau training dibutuhkan untuk menjamin pekerja bisa melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Maka langkah pemberian training adalah langkah yang diperlukan setelah proses seleksi dan penempatan Program pelatihan tujuannya membantu individu meningkatkan diri dalam pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman dibidangnya. Pelatihan mempunyai banyak manfaat bagi pegawai maupun di organisasi. Pelatihan kerja dapat meningkatkan kemampuan pegawai yang secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja dan kepuasan kerja pegawai melalui kesesuaian kemampuan kerja. Pelatihan mampu membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk bekerja lebih lama. Pelatihan penting bagi pegawai dalam jangka panjang dapat memelihara pekerjaan dengan baik dan pemahaman yang lebih menjamin untuk menangani masalah-masalah yang akan dihadapi suatu organisasi. Dengan demikian diharapkan dengan pendidikan dan pelatihan,

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 1 hal 1-6

kepuasan kerja dan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang dapat meningkatkan asuhan keperawatan dan mutu pelayanan rumah sakit.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kinerja

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain : situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan, dan kepemimpinan, serta faktor lain. (Alrizal, 2012).

Faktor kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai rumah sakit. (Menurut Suwatno dan Priansa, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Berbagai upaya dapat dilakukan dalam meningkatkan produktivitas karyawan antara lain dengan peningkatan profesionalitas karyawan melalui pelatihan-pelatihan, seminar, atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pelaksanaan tugas yang efektif. Konsep para ahli produktivitas kerja sangat bervariasi. Menurut *Assotiation Productivity Organization* (APO) mendefinisikan produktivitas sebagai keseimbangan input dan output sehingga menghasilkan kinerja yang efisien dan efektif (Roghania, Rasli and Gheysari, 2012).

Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor. Menurut Maurits (2012) ada dua faktor Pertama, faktor dari dalam diri pekerja misalnya, keadaan psikis, fisik (kelelahan pekerja), usia, bakat, karakter, pengalaman, keahlian, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan persepsi pekerja terhadap gaji. Kedua, faktor dari luar diri pekerja misalnya penerangan, kebisingan, musik ditempat kerja, waktu istirahat, jam kerja, system penggajian, dan tanggung jawab keluarga.

Dilihat dari fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Manan Simatupang Kisaran bahwa setiap harinya RS Umum Daerah Abdul Manan Simatupang melayani 500-800 pasien dengan berbagai macam penyakit. Kemudian pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran para pegawai merasa kurang mendapatkan kepuasan kerja serta pelatihan sehingga tidak dapat menentukan produktivitas kerja pegawai yang kurang baik sehingga menghasilkan sebuah pelayanan yang kurang baik, sehingga yang dirasakan oleh pasien dalam melayani kepuasan kurang baik juga.

Untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, maka pegawai sangat berperan penting sehingga peneliti ingin mencari sumber-sumber peningkatan produktivitas pegawai. Hal tersebut dimaksudkan agar mudah dalam merumuskan kebijakan yang terkait dengan produktivitas para pegawai di RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran sebagai pelayanan pasien dalam menangani kesehatan. Dalam hal ini, maka pegawai harus mendapatkan kepuasan kerja pada diri sendiri serta dari pelatihan. Sumber daya manusia merupakan aset rumah sakit yang paling tinggi nilainya dan memberikan dampak yang kuat pada kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

METODE

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai 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 (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu:

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 1 hal 1-6

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X₁)	budaya organisasi menurut Robbins (2015) budaya organisasi adalah sehimpun nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.	d. Inovasi e. Penelitian terhadap detail f. Orientasi terhadap tim g. Stabilitas	Likert
Training (X₂)	Noe (2017) mendefinisikan training sebagai upaya terencana untuk memfasilitasi pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan perilaku terkait pekerjaan oleh karyawan.	f. Instruktur g. Peserta h. Materi i. Metode	Likert
Kepuasan Kerja (X₃)	Menurut Handoko (2014) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka	a. Gaji b. Pekerjaan itu sendiri c. Rekan Kerja d. Atasan	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	menurut (Sutrisno, 2016), Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil c. Mutu d. efisiensi	Likert

Gambar 1. Definisi Operasional Variabel

HASIL

Hasil Uji Validitas

Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Variabel budaya organisasi terdiri dari 4 item pernyataan yang di jawab responden, kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 26.0 untuk melihat nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) untuk dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 1 hal 1-6

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item	Corrected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,635	0,215	Valid
P2	0,658	0,215	Valid
P3	0,644	0,215	Valid
P4	0,655	0,215	Valid

Sumber: Hasil pengujian data diolah SPSS 26.0;2022

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa nilai r_{tabel} untuk sampel 86 responden sebesar 0,215. Semua nilai pada kolom *Item Total Correlation* lebih besar sehingga dapat dikatakan item pernyataan variabel budaya organisasi yang valid dapat dilanjutkan untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian.

Variabel Pelatihan (X_2).

Variabel pelatihan terdiri dari 4 item pernyataan yang di jawab responden, kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 26.0 untuk melihat nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) untuk dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pelatihan

Item	Corrected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,525	0,215	Valid
P2	0,515	0,215	Valid
P3	0,540	0,215	Valid
P4	0,506	0,215	Valid

Sumber: Hasil pengujian data diolah SPSS 26.0;2022

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai r_{tabel} untuk sampel 86 responden sebesar 0,215. Semua nilai pada kolom *Item Total Correlation* lebih besar sehingga dapat dikatakan item pernyataan variabel Pelatihan yang valid dapat dilanjutkan untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian.

Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 1 hal 1-6

Item	Corrected Item Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
P1	0,694	0,215	Valid
P2	0,598	0,215	Valid
P3	0,635	0,215	Valid
P4	0,688	0,215	Valid

Sumber: Hasil pengujian data diolah SPSS 26.0;2022

Tabel 3. diatas menunjukkan bahwa nilai r_{tabel} untuk sampel 86 responden sebesar 0,215. Semua nilai pada kolom *Item Total Correlation* lebih besar sehingga dapat dikatakan item pernyataan variabel Kepuasan kerja yang valid dapat dilanjutkan untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel produktivitas kerja terdiri dari 4 item pernyataan yang di jawab responden, kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 26.0 untuk melihat nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) untuk dibandingkan dengan nilai r_{tabel}. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Item	Corrected Item Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
P1	0,533	0,215	Valid
P2	0,345	0,215	Valid
P3	0,367	0,215	Valid
P4	0,657	0,215	Valid

Sumber: Hasil pengujian data diolah SPSS 26.0;2022

Tabel 4. diatas menunjukkan bahwa nilai r_{tabel} untuk sampel 86 responden sebesar 0,215. Semua nilai pada kolom *Item Total Correlation* lebih besar sehingga dapat dikatakan item pernyataan variabel Produktivitas Kerja yang valid dapat dilanjutkan untuk digunakan sebagai kuesioner penelitian

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran.
2. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran.
3. Secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran.
4. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada RS Umum Abdul Manan Simatupang Kisaran

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Glora Aksara Pratama

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 4 No 1 hal 1-6

- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu Sp. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, cetakan ke tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu Sp. 2018. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational Behavioral (Ed. 5)*. Booton: McGraw-Hill
- Kahmad, H. Dadang. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Manuhutu, Melda Agnes dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebuah Strategi, Perencanaan dan Pengembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Noe, R.A., 2017. *Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal dan Daddy Mulyadi. 2018. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P. 2015. *Prilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Sumardjo, Mahendro dan Prinsa, Donni Juni. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sudaryo, Yoyo dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. 2018. Yogyakarta. CV Andi Offset
- Sutrisno, H. Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta