

PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM BIREUEN MEDICAL CENTER (BMC)

Rommi Juliansyah^{1*)} dan Win Konadi²⁾

¹⁾ Pegawai RSU BMC Bireuen – Aceh

Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIKI

²⁾ Dosen FEB Universitas Almuslim Bireuen

*) email: rommi_20j91@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian dilakukan terhadap 58 pegawai Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Centre (BMC), bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh kompetensi terhadap komitmen pegawai, 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai, 3) Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen pegawai, dan 4) Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan teknik analisis secara deskriptif, dan verifikatif yang diikuti dengan menguji persyaratan analisis dan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis model jalur (Path Analysis). Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner secara personal. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen pegawai sebesar 34,72 persen. Demikian juga dengan adanya dukungan Budaya organisasi berdampak terhadap Komitmen pegawai, yakni : 9,89 persen. Sedangkan pengaruh iklim organisasi berpengaruh sebesar 24,40 persen terhadap terhadap Komitmen pegawai di Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center.

Kata kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Komitmen.

1. Pendahuluan

Keberhasilan kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh komitmen kerja anggota organisasi. Komitmen kerja sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Oleh karena itu setiap anggota organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan komitmen kerjanya, dengan harapan mereka akan selalu menjadi anggota organisasi dan apa yang menjadi tujuan organisasi akan diusahakan oleh mereka untuk dicapai. Hal ini semua akan dapat direalisasikan, manakala ada upaya dalam meningkatkan kompetensi pegawai, adanya dukungan dari faktor budaya organisasi yang kondusif dan berjalan sesuai aturan yang ditetapkan, serta penciptaan iklim organisasi yang

sehat dan melibatkan semua anggota organisasi itu sendiri.

Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Kompetensi pegawai dicirikan dari luas pengetahuan pegawai, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi atau berorientasi bisnis. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai dari standar yang ditetapkan. Karena kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, untuk dapat melakukan suatu pekerjaan. Semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang maka semakin mudah menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi, dan inovasi dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan produktivitas.

Sejalan dengan itu, Martin, et; al (2013:8) menyatakan semakin tinggi kompetensi karyawan akan menghasilkan komitmen organisasional yang lebih tinggi dan akan mempengaruhi kinerja karyawan juga. Hal ini juga sependapat dengan penelitian Syahrudin, Brahmasari dan Nugroho (2016:60) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan mempengaruhi organisasi komitmen, yang berarti bahwa dengan peningkatan kompetensi karyawan itu akan memberikan pengaruh nyata pada meningkat dalam lingkup komitmen organisasi.

Disamping itu, berjalannya budaya organisasi sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi, seperti pada suatu Rumah Sakit, yang diketahui merupakan organisasi atau institusi pelayanan jasa yang mengedepankan kepuasan pelanggan dan ketepatan serta kecepatan dalam bertindak. Dalam menghadapi pasar global, Rumah sakit dituntut dapat melakukan pengelolaan manajemen yang profesional dalam menghadapi persaingan industri pelayanan kesehatan yang makin ketat serta upaya untuk memenuhi berbagai tuntutan dalam bidang pelayanan kesehatan. Salah satu upaya yang harus dilakukan secara internal institusi, dapat dipeliharanya budaya kerja yang memenuhi tuntutan zaman nya. Apalagi, sebut Amiruddin dan Win (2010:17) bahwa dunia kerja berubah dengan sangat cepat seiring dengan perubahan yang terjadi pada segmen pasar komoditas dan jasa, akibat lingkungan yang berintegrasi, dan zaman keterbukaan (transparansi).

Dalam Undang-undang Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit disebutkan bahwa Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Adapun tugasnya adalah memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Oleh karena itu, budaya organisasi harus dikelola secara baik, melibatkan semua unsur, baik pimpinan, tenaga medis, tenaga pelayanan keperawatan, ataupun tenaga non medis dan administrasi. Budaya organisasi merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai komitmen kerja anggota organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja anggota organisasi adalah budaya organisasi. Hasil penelitian Syahrudin, Brahmasari dan Nugroho (2016:62) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap komitmen pegawai di lingkup pemerintah Kota Makassar, yang jika ditingkatkan budaya organisasi yang komitmen organisasi telah meningkat. Budaya organisasi juga memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Salah satunya hasil spesifik

dari budaya organisasi yang kuat adalah penurunan perputaran karyawan. Itu keadaan koheren antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi melalui perspektif budaya akan membangun komitmen organisasi yang kuat di dalam karyawan (Robbins and Judge, 2015:338).

Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi terutama pada sikap dan perilaku anggota organisasi khususnya pada komitmen kerja pegawai. Hal ini, belum secara optimal dapat dikelola dan termajinalkan di lingkungan Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Centre (BMC). Padahal, disadari betul bahwa Rumah Sakit mempunyai fungsi, antara lain sebagai penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit, yang ditetapkan dalam undang-undang dan keputusan menteri kesehatan. Juga Rumah Sakit sebagai pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.

Disisi lain budaya organisasi memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan dengan iklim organisasi, dengan kata lain budaya organisasi mempunyai hubungan yang erat dengan iklim organisasi sebab dengan adanya budaya organisasi yang baik akan tercipta iklim organisasi yang kondusif, dengan iklim organisasi yang kondusif akan terwujud komitmen kerja dari masing-masing anggota organisasi dan mereka akan terus berusaha mencapai tujuan organisasi dan berusaha bertahan menjadi anggota organisasi.

Iklim organisasi berkaitan dengan lingkungan internal atau psikologi organisasi. Jika suatu organisasi memiliki ciri-ciri iklim yang sesuai dengan budaya, maka iklim yang terbentuk akan kondusif. Iklim organisasi menjadi sangat penting karena dapat menciptakan lingkungan dimana pegawai merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing, oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi.

Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center (RSU BMC) merupakan salah satu rumah sakit umum milik Yayasan Al-Abrar dengan akreditasi Paripurna, Tujuan didirikan Rumah Sakit Umum BMC Bireuen yang berprioritas di bidang kesehatan ini untuk dapat membantu masyarakat dalam pelayanan kesehatan yang memadai dan membantu program pemerintah di bidang kesehatan. Tugas pokok Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Centre (BMC) adalah memberikan pelayanan

kesehatan perorangan secara paripurna yaitu meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif.

Dalam perkembangannya didalam internal RSU BMC, masih banyak ditemukan berbagai masalah, sehingga menyebabkan komitmen kerja pegawainya menjadi rendah. Rendahnya komitmen pegawai tersebut mencerminkan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya komitmen kerja pegawai ini dibuktikan oleh observasi yang peneliti lakukan terhadap pegawai. Dimana pegawai belum bekerja dengan pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu atau dedikasi yang tinggi untuk mewujudkan keberhasilan tujuan rumah sakit. Hal ini tampak dari fenomena pegawai bekerja tidak serius, dan meninggalkan rumah sakit pada saat jam kerja dengan alasan yang tidak jelas. Selain itu terdapat pegawai yang bekerja pada ruangan yang tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga mereka kurang merasa percaya diri dalam melakukan pelayanan terhadap pasien yang akhirnya berdampak buruk terhadap profesionalitas, termasuk tingkat tanggung jawab dan kepedulian pegawai RSU BMC terhadap pasien.

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, rendahnya kualitas kerja, keluhan pasien, mogok kerja dan *turnover* pindah kerja. Sebaliknya, pegawai dengan komitmen tinggi terhadap organisasi, akan loyal kepada organisasi dan memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Kredibilitas pegawai yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan fenomena yang ada, maka penulis tertarik membahas masalah ini dalam sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Pegawai Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center (RSU BMC)”.

2. Landasan Teoritis

Kompetensi

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan disiplin kerja yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, prestasi kerja

dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya (Wibowo, 2014:109-134).

Menurut Iswahyu (2015:8); “kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya. Sejalan dengan Iswahyu, Mondy dalam bukunya *human resource management* (2016:261) menyatakan kompetensi adalah sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi atau berorientasi bisnis.

Rivai (2015:298) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Dan menurut Boulter *et al.* (2014:11) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Sedangkan Wood, et; al (2015:4) menjelaskan : Bahwa konsep kompetensi sebagai gabungan dari bakat (*aptitude*) dan kemampuan (*ability*).Bakat menunjukkan kapabilitas untuk belajar sesuatu, sifatnya potensial.Untuk kemampuan merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.Kemampuan dibina oleh pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi juga merupakan kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Seiring dengan semakin ketatnya persaingan di dunia usaha sebagai akibat liberalisasi ekonomi di berbagai sektor industri dewasa ini, peranan sumber daya manusia sebagai faktor penentu utama mampu tidaknya perusahaan untuk bersaing secara dinamis dan menguntungkan semakin dirasakan arti pentingnya. Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu SDM-nya. Penanganan SDM harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan SDM yang bersifat *strategis, integrated, interrelated* dan *unity*.

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moeheriono, 2014:15) yaitu 1).Keterampilan menjalankan tugas, 2). Keterampilan mengelola tugas. 3).Keterampilan mengambil tindakan. 4).Bekerja sama (*Job role environment skills*), dan 5). Keterampilan beradaptasi.

Sedangkan menurut Gordon (2013:204), dimensi yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu: 1.Pengetahuan (kesadaran dalam bidang kognitif).

2.Pemahaman (kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu). 3.Kemampuan untuk melaksanakan tugas. 4.Nilai (suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang). 5.Sikap (perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar), dan 6.Minat (kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan).

Budaya Organisasi

Masalah budaya organisasi (*Organization Culture*) akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu.

Chatab, (2015:9) menyatakan: “Budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses (menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem/pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas/aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama”.

Wood, et; al (2014:391) mendefinisikan; “Budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Budaya organisasi berasal dari dua kata, yakni budaya dan organisasi”.

Robbins dan Judge (2015:520) menegaskan budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Robbins dan Coulter (2015:51) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Dalam kebanyakan organisasi, nilai dan praktik yang dianut bersama ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Dean dan Linda, 2016:95). Dilain itu, juga Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya (Lussier, 2014: 486).

Luthans (2016:125) menyebutkan beberapa karakteristik penting budaya organisasi yaitu: a.Aturan

perilaku yang diamati, b.Norma, c. Nilai dominan, d.Filosofi, e.Aturan, dan f.Iklim organisasi.

Sedangkan Dean dan Linda (2016:98) menunjukkan beberapa indikator budaya organisasi, yakni: Gaya kepemimpinan, Pola komunikasi, Gaya pengambilan keputusan, Penggunaan informasi, Konsekuensi kegagalan, Norma dan perilaku, Simbol, Cerita, mitos dan tradisi .

Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2015:52) indikator budaya organisasi terdiri dari: a. Inovasi dan pengambilan resiko, b. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, c. Orientasi hasil, d. Orientasi orang, e. Orientasi tim, f. Keagresifan, g. Stabilitas.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi pada Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center (BMC) merupakan suatu perangkat manajemen yang efektif untuk memadukan komitmen kerja pegawai dengan tujuan serta tugas-tugas dalam organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap karakteristik dari prosedur yang ada dalam sebuah organisasi.

Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya (Lussier, 2014: 486).

Stringer (2015:122) mendefinisikan iklim organisasi sebagai "*collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*". Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Sedangkan Davis (2014:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Stringer (2015:131) juga berpendapat “bahwa karakteristik atau komponen iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Menurutnya terdapat 6 komponen untuk mengukur hal tersebut, yaitu; 1.Struktur (*Structure*), 2.Standar-standar (*Standards*) 3.Tanggung jawab (*Responsibility*), 4.Penghargaan (*Recognition*),5.Dukungan(*Support*)dan 6.Komitmen (*Commitment*).

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi. Menurut Lussier (2014:487), indikator iklim organisasi meliputi:

1. *Structure* merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun.
2. *Responsibility* merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan.
3. *Reward* merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan. Karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya.
4. *Warmth* berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawananan dalam organisasi.
5. *Support* berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.
6. *Organizational identity and loyalty* berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.
7. *Risk* berkaitan dengan karyawan diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

Komitmen

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh manaseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Komitmen dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan ikut memperhatikan nasib organisasi mereka. Pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi lain, sedangkan karyawan dengan komitmen rendah akan bekerja tidak maksimal, bahkan akan meninggalkan atau resign dari perusahaan (Mowday, Porter dan Steers dalam Kustianto dan Iskhak, 2015:43).

Menurut Kuntjoro (2015:1): “komitmen merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja”.

Moorhead dan Griffin, (2013:73), menyatakan: “Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang

memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes, et; al, (2013:667) menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Jadi, komitmen merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Seterusnya komitmen akan mendorong rasa percaya diri, dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas fisik dan psikologi dari hasil kerja. Sehingga segala sesuatunya menjadi menyenangkan bagi seluruh karyawan.

Bagi rumah sakit umum BMC, hal yang menjadi aturan bagi pegawainya dalam aspek komitmen ini, antara lain datang tepat waktu, bekerja dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab, memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi, memiliki kebanggaan akan organisasi, suasana dalam organisasi sesuai dengan kepribadian pegawai dan menganggap organisasi sebagai tempat untuk berkarir dan puas atas segala kebijakan organisasi pada mereka.

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen

Menurut Faruya *et; al*, dalam Syahrums, Brahmasari dan Nugroho (2016:57) bahwa kebijakan sumber daya manusia di perusahaan mempengaruhi reposisi karyawan secara global dimana pengaruh kemampuan dan personal yang ditransfer memang akan berpengaruh pada komitmen dalam pembagian kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fadli, dkk (2012:588) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Oleh karena itu dapat diidentifikasi bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan.

Pengaruh Budaya organisasi dan Komitmen

Penelitian Syahrums, Brahmasari dan Nugroho (2016:62), menyatakan budaya organisasi berpe-

ngaruh positif (signifikan) terhadap komitmen pegawai di lingkup pemerintah Kota Makassar, yang jika ditingkatkan budaya organisasi yang komitmen organisasi telah meningkat. Budaya organisasi juga memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Salah satunya hasil spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah penurunan perputaran karyawan. Itu keadaan koheren antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi melalui perspektif budaya akan membangun komitmen organisasi yang kuat di dalam karyawan (Robbins and Judge, 2015:338).

Budaya organisasi memerlukan perkembangan budaya yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi. Sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari seluk beluk organisasi dan bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi diantara anggota untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Organisasi harus mampu mengajak karyawan terutama karyawan baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian komitmen organisasional yang tinggi (Sutrisno, 2014:39). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gaustamam (2014:58) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula terhadap kondisi organisasi, baik pada saat organisasi mengalami kemajuan ataupun sebaliknya.

Pengaruh Iklim organisasi terhadap Komitmen

Menurut Kumar dan Giri (2016:233) bahwa iklim organisasi memainkan peran penting dalam mempertahankan karyawan dengan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Iklim organisasi sangat berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sehingga organisasi selalu berusaha meningkatkan iklim yang kondusif bagi karyawannya. Dalam penelitiannya, Adiapsari (2012:96) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Dengan demikian, iklim kerja organisasi yang positif yang ditunjukkan dalam bentuk kondisi kerja yang baik, hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang harmonis, sarana-sarana kerja yang memadai serta rasa kebermaknaan dan kenyamanan berada dalam organisasi mempermudah karyawan untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liou dan Cheng (2013:115) menunjukkan bahwa meskipun perawat Taiwan puas dengan iklim organisasi rumah sakit mereka, komitmen kerja mereka ke rumah sakit rendah.

3. Metodologi Penelitian

Data dan Sumber Data

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD BMC yang Kabupaten Bireuen, Aceh. Pada bulan April s.d Juli 2019. Data penelitian ini diperoleh dari angket yang disebarakan pada sejumlah 58 pegawai sebagai responden.

Operasionalisasi Variabel

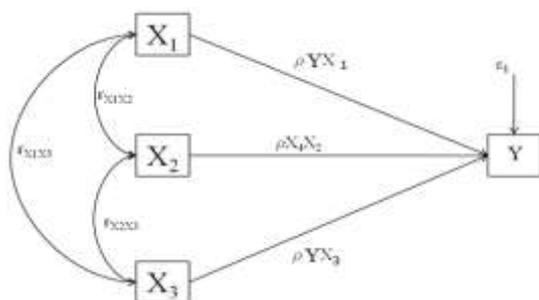
Tabel 1. Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator
<p>Kompetensi (X1) Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau yang memiliki hubungan kausalitas sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Spencer dalam Moeheriono, 2014:3).</p>	<p>Keterampilan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. menjalankan tugas 2. mengelola tugas 3. mengambil tindakan 4. bekerja sama 5. beradaptasi
<p>Budaya Organisasi (X2) Sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Dean dan Linda, 2016:95). Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya (Lussier, 2014: 486)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aturan perilaku yang diamati 2. Norma 3. Nilai dominan 4. Filosofi 5. Aturan 6. Iklim organisasi
<p>Iklim Organisasi (X3) Persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku merekaberikutnya (Lussier, 2014: 486)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadaan lingkungan fisik tempat kerja 2. Keadaan lingkungan sosial 3. Pelaksanaan sistem manajemen 4. Produk 5. Konsumen 6. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi 7. Budaya organisasi
<p>Komitmen Pegawai (Y) Komitmen karyawan pada suatu organisasi sebagai relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap organisasi (Mowday, Streers dan Porter dalam Sopiah, 2013:156).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif

Metode dan Analisis Data

Penelitian ini tergolong ke dalam penelitian survei termasuk ke dalam penelitian yang bersifat kuantitatif untuk meneliti perilaku suatu individu atau kelompok. Pada umumnya penelitian survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengambil data.

Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Hal ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen pegawai Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center (BMC), seperti terlihat pada Gambar 3.1.sebagai berikut.



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Keterangan :

- Y = Komitmen Pegawai
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Budaya Organisasi
- X₃ = Iklim Organisasi

ε = Epsilon, yaitu menunjukkan faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang telah teridentifikasi oleh teori, tetapi tidak diteliti atau variabel lainnya yang belum teridentifikasi oleh teori, atau muncul sebagai akibat dari kekeliruan pengukuran variabel.

r_{xi,xj} = hubungan kausal antar variabel eksogen di ukur dengan koefisien korelasi

ρ_{yxi} = Nilai Koefisien Jalur (Path) yang menyatakan pengaruh langsung antar variabel eksogen terhadap variable endogen.

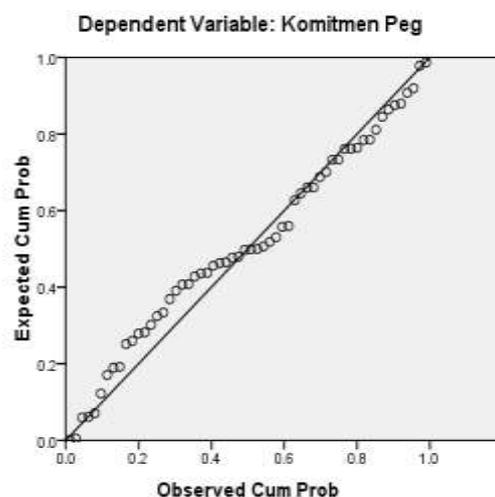
4. Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar 2. Berdasarkan dari gambar normal P-P Plot pada gambar 2, menunjukkan sebaran *standarrized residual* berada dalam kisaran garis diagonal.Dapat dilihat pula berdasarkan gambar tersebut bahwa sebaran data yang ada menyebar ke seluruh bagian

kurva, sehingga dapat disimpulkan data memiliki distribusi normal.



Gambar 2.Grafik Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* . Adapun nilai VIF dan nilai *tolerance* dapat dilihat pada tabel 1, yang menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 (10%) yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 2. Pengujian Multikolinearitas

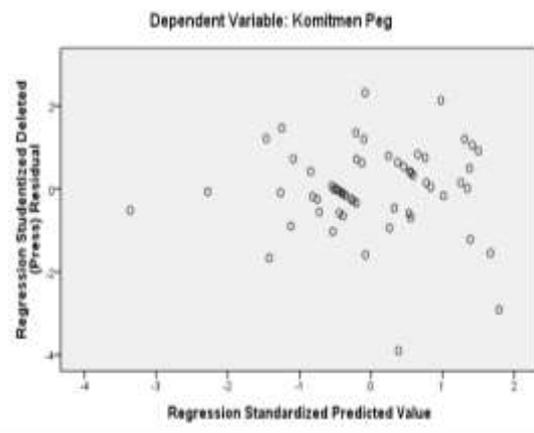
Variabel Bebas	Collineary Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,783	1.278
Budaya Organisasi	0,897	1.115
Iklim Organisasi	0,728	1.373

Sumber: *Data Primer, 2019 (diolah).*

Uji Heterokedasitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedasitas dapat dilakukan dengan uji Glejser seperti tampak pada gambar 3.

Berdasarkan gambar 3 dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas artinya data dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai indikator pengukuran variabel, (Ghozali, 2012).



Gambar 3. Scatterplot Uji Heterosiditas

Uji Model Struktur: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$.

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel Kompetensi (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Iklim organisasi (X_3) terhadap Komitmen pegawai (Y). Dengan model $Y = f(X_1, X_2, X_3) = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Model Struktur

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	620.325	3	206.775	26.687	.000 ^a
	Residual	418.403	54	7.748		
	Total	1038.728	57			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya organisasi dan Iklim organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,687. Sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 59 orang ($N=59$) pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,53. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa probabilitas dalam penelitian ini lebih kecil dari 0,05% maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak, yang berarti bahwa variabel Kompetensi (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Iklim organisasi (X_3), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen pegawai (Y .) Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center. Dan model analisis jalur dalam bentuk ;

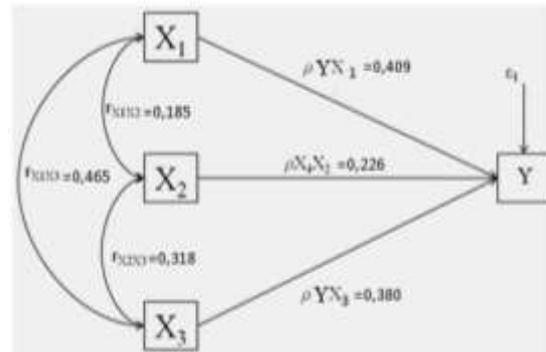
$$Y = f(X_1, X_2, X_3)$$

$$= \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 \text{ diterima.}$$

Hasil Path Analysis

Model Struktural: Kompetensi, Budaya organisasi dan Iklim organisasi terhadap Komitmen pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka struktur pengujian hipotesis dalam penelitian ini seperti ditunjukkan dalam gambar berikut (Kompetensi (X_1), Budaya organisasi (X_2) dan Iklim organisasi (X_3) terhadap Komitmen pegawai (Y .):



Gambar 4. Koefisien Path dan korelasi dalam Model Struktural

Pengujian Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur

Untuk dapat menyatakan bahwa hasil hitung koefisien korelasi ($r_{xi,xj}$) yang merupakan korelasi hubungan kausalitas antar variabel eksogen, dan signifikansi koefisien jalur yang merupakan koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap endogen (Y), dilakukan pengujiannya.

Koefisien korelasi koefisien jalur yang diuji di rangkum dalam tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Rangkuman Hasil Perhitungan Estimasi Koefisien Jalur

Koefisien Korelasi	Sig. Uji	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}
$r_{12}=0,185$	0,016	$p_{yx1}= 0,409$	4.194	.000
$r_{13}=0,465$	0,000	$p_{yx2}= 0,226$	2.481	.016
$r_{23}=0,318$	0,015	$p_{yx3}= 0,380$	3.757	.000

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)

Hipotesis 1

$H_o: \rho_{yx1} \leq 0$: Kompetensi tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai

$H_1: \rho_{yx1} > 0$: Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen pegawai

Kriteria pengujian adalah total H_o jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{tabel} untuk $\alpha=5\%$ adalah 1,645. Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh kompetensi (X_1) terhadap komitmen pegawai (Y). Dengan koefisien

jalurnya $\rho_{yx1} = 0,409$. Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 4,194. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,194 > 1,645$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a tidak bisa ditolak artinya koefisien jalur kompetensi (X_1) terhadap komitmen pegawai (Y) dapat dinyatakan signifikan pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Hipotesis 2

$H_0: \rho_{yx2} \leq 0$: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai

$H_1: \rho_{yx2} > 0$: Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{tabel} untuk $\alpha = 5\%$ adalah 1,645. Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh Budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen pegawai (Y). Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,226$. Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,481. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,481 > 1,645$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a tidak bisa ditolak artinya koefisien jalur Budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen pegawai (Y) dapat dinyatakan signifikan pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Hipotesis 3

$H_0: \rho_{yx3} \leq 0$: Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai

$H_1: \rho_{yx3} > 0$: Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{tabel} untuk $\alpha = 5\%$ adalah 1,645. Hipotesis ini menyatakan ada pengaruh Iklim organisasi (X_3) terhadap komitmen pegawai (Y). Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx3} = 0,380$. Hasil perhitungan uji individu menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 3,757. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,757 > 1,645$). Sehingga H_0 diterima artinya koefisien jalur Iklim organisasi (X_3) terhadap komitmen pegawai (Y) dapat dinyatakan signifikan pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 4 diatas, maka dapat dihitung besarnya

1). Pengaruh variabel Kompetensi terhadap Komitmen

a).Pengaruh langsung: $(0,490)^2 \times 100\% = 24,01\%$.

b).Pengaruh tidak langsung :
 - Pengaruh X_1 melalui X_2 ke Y = $(0,490)(0,185)(0,226) \times 100\% = 2,05\%$
 - Pengaruh X_1 melalui X_3 ke Y = $(0,490)(0,465)(0,380) \times 100\% = 8,66\%$

c).Pengaruh Total : 34,72%

2). Pengaruh variabel Budaya organisasi terhadap Komitmen

a).Pengaruh langsung: $(0,226)^2 \times 100\% = 5,11\%$.

b).Pengaruh tidak langsung :
 - Pengaruh X_2 melalui X_1 ke Y = $(0,226)(0,185)(0,490) \times 100\% = 2,05\%$
 - Pengaruh X_2 melalui X_3 ke Y = $(0,226)(0,318)(0,380) \times 100\% = 2,73\%$

c).Pengaruh Total : 9,89%

3). Pengaruh Iklim organisasi terhadap Komitmen

a). Pengaruh langsung: $(0,380)^2 \times 100\% = 14,44\%$.

b). Pengaruh tidak langsung :
 - Pengaruh X_3 melalui X_1 ke Y = $(0,380)(0,465)(0,409) \times 100\% = 7,23\%$
 - Pengaruh X_3 melalui X_2 ke Y = $(0,380)(0,318)(0,226) \times 100\% = 2,73\%$

c).Pengaruh Total : 24,40%

4). Analisis Pengaruh Kompetensi, Budaya organisasi dan Iklim organisasi terhadap Komitmen pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka model struktur dalam menjawab Pengaruh Variabel Kompetensi, Budaya organisasi dan Iklim organisasi terhadap Komitmen pegawai, yang dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YX3} + \epsilon$$

$$= 0,409 X_1 + 0,226 X_2 + 0,380 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Komitmen, X2 = Budaya Organisasi
- X1 = Kompetensi, X3 = Iklim Organisasi
- ρ = Koefisien Jalur ϵ = Structural Error

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur Komitmen (X_1) bernilai positif (0,409) artinya semakin baik kompetensi pegawai maka akan semakin meningkat komitmen kerja di Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center. Koefisien jalur Budaya organisasi (X_2) bernilai positif (0,226) artinya apabila dukungan budaya organisasi tersebut baik maka akan meningkatkan komitmen kerja di Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center. Koefisien jalur Iklim organisasi (X_3) bernilai positif (0,380) artinya apabila iklim organisasi semakin baik maka akan meningkatkan komitmen pegawai untuk bekerja di RSUD Bireuen Medical Center.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen

Hasil pengujian secara statistik menyatakan terdapat pengaruh faktor kompetensi pegawai terhadap komitmen pegawai di RSUD BMC.

Kontribusi pengaruh langsung Kompetensi terhadap Komitmen pegawai sebesar 24,01 %. Besarnya pengaruh tak langsung Kompetensi terhadap Komitmen pegawai, melalui budaya organisasi dan iklim organisasi RSUD BMC sebesar 10,71 %. Dengan demikian besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung Kompetensi terhadap Komitmen pegawai sebesar 34,72 persen.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrudin, Brahmasari dan Nugroho (2016:60) bahwa kompetensi secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi pada Pemerintah Makassar. Fadli, dkk (2012:588) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Oleh karena itu dapat diidentifikasi bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen

Hasil pengujian secara statistik menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai pada RSUD BMC. Besarnya pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap Komitmen pegawai sebesar 5,11 %. Sedangkan besarnya pengaruh tak langsung Budaya organisasi terhadap Komitmen pegawai melalui Iklim organisasi dan kompetensi pegawai sebesar 4,78 %. Sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung, Budaya organisasi terhadap Komitmen pegawai, yakni : 9,89 persen.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Gaustamam (2011:58) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula terhadap kondisi organisasi, baik pada saat organisasi mengalami kemajuan atau pun sebaliknya. Robbins and Judge (2012) menyatakan, budaya organisasi juga memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Salah satunya hasil spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah penurunan perputaran karyawan. Itu keadaan koheren antara tujuan karyawan dan tujuan organisasi melalui perspektif budaya akan membangun komitmen organisasi yang kuat di dalam karyawan.

Hal ini didukung hasil penelitian I Ketut Mustika (2012) dengan mengukur pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Robbins (2006:283) menyatakan budaya organisasi dapat dijadikan alat untuk mempertinggi komitmen organisasi dan meningkatkan eksistensi perilaku karyawan. Lok dan Crawford (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi, budaya organisasi sebagai hasil kesepakatan bersama akan menjadikan anggota organisasi tersebut mempunyai rasa tanggung jawab dalam mengimplementasikan aspek-aspek penting budaya organisasi tersebut. Hal ini akan mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen anggota terhadap organisasi yang menaunginya

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai

Hasil pengujian secara statistik terbukti bahwa terdapat pengaruh aspek Iklim organisasi terhadap komitmen pegawai terhadap RSUD BMC. Kontribusi langsung Iklim organisasi terhadap Komitmen pegawai sebesar 14,44 %. Dan pengaruh tak langsung Iklim organisasi terhadap Komitmen pegawai, dapat melalui variabel kompetensi, dan budaya organisasi sebesar 9,96 %. Sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung, Iklim organisasi terhadap Komitmen pegawai, yakni : 24,40 persen.

Hasil penelitian ini didukung dari penelitian yang dilakukan Adiapsari (2012:96) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Dengan demikian, iklim kerja organisasi yang positif yang ditunjukkan dalam bentuk kondisi kerja yang baik, hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang harmonis, sarana-sarana kerja yang memadai serta rasa kebermaknaan dan kenyamanan berada dalam organisasi mempermudah karyawan untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liou dan Cheng (2010:115) menunjukkan bahwa meskipun perawat Taiwan puas dengan iklim organisasi rumah sakit mereka, komitmen kerja mereka ke rumah sakit rendah. Suaraningsih, Alamsyah & Thayib (2013) melakukan uji *Path Analysis* pada data yang diperoleh dari 81 responden untuk mengetahui *pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan di rumah sakit* dan memperoleh hasil bahwa iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional maupun kinerja karyawan.

Penelitian Yessi Mailisa, dkk, (2016) terhadap pegawai Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak, menyebutkan Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Persepsi pegawai tentang lingkungan organisasinya dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

Hasil penelitian Amiartuti Kusmaningtyas (2012:487) memberikan gambaran bahwa terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi. Dimensi Komitmen Organisasi yang diungkap Allen dan Meyer (1990) terdiri dari Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuans dan Komitmen Normatif secara relatif dapat memberi kontribusi terhadap Iklim Organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Stringer (2002) yang menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat digambarkan dalam pengertian seperangkat karakteristik atau sifat organisasi. Agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim organisasi yang baik dan menyenangkan, sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya bisa merasakan kepuasan dalam bekerja.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

- a. Menurut persepsi pegawai, tingkat kompetensi pegawai dalam bekerja sebesar 82,07%. Yang terbaik dari aspek kompetensi adalah konsep diri pegawai, lalu dari aspek pengetahuannya. Dukungan budaya organisasi terhadap komitmen sebesar 82,67 persen, baik dari aspek gaya kepemimpinan, Pola Komunikasi, Gaya Pengambilan Keputusan, Penggunaan Informasi, Konsekuensi Kegagalan, Norma dan Perilaku, Simbol dan Gambar, dan Cerita, mitos dan tradisi,. Sedang iklim organisasi telah meyakinkan pegawai akan berpengaruh pada komitmen mereka sebesar 83,50%, baik keadaan lingkungan fisik tempat kerja, keadaan lingkungan sosial, dan pelaksanaan sistem manajemen, di RSUD n.
- b. Hasil pengujian secara statistik menyatakan terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen pegawai di Rumah Sakit Umum BMC sebesar 34,72 persen.
- c. Demikian juga dengan adanya dukungan Budaya organisasi berdampak terhadap Komitmen pegawai, yakni : 9,89 persen.
- d. Sedangkan pengaruh iklim organisasi berpengaruh sebesar 24,40 persen terhadap Komitmen pegawai di RSUD BMC.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Boulter, N. Dalziel, M and Hill, J. 2014. *People and Competencies*. London. Bidlles, Ltd.
- Chatab, Nevizond. 2011. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Dean Anderson and Linda Ackerman Anderson. 2016. *Beyond Change Management: how to achieve breakthrough results through conscious change leadership*. San Francisco, Pfeiffer.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 20. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gordon, Davis, B. 2013. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Palembang: Maxikom.
- Kerlinger. 2012. *Asas-Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Lussier, Robert N. 2014. *Human Relation in Organizations*. New York: McGraw- Hill.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali.
- Mondy, R. Wayne. 2016. *Human Resource Management*. Eleventh Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* ,Edisi ke 6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robins P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi, kesepuluh. Terjemahan Benyamin Molan. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins. Stephen. P., and Coulter, Mary. 2015. *Management*. 9 Edition. Jakarta: England.
- Robbins, S.P dan Judge, Timothy A. 2015 *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2013. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Stinger, Robert. 2015. *Leadership and Organizational Climate: The Clouds Chamber Effect*. Upper Sadle River, NJ: Prentice Hall.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian*. Salemba. Jakarta.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, and Osborn. 2014. *Organizational Behaviour an*

Asia Pacific Perspective. Singapore: John Wiley and Sons.

Jurnal :

- Adiapsari, Retno. 2012. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Tiga Serangkai Solo. *Riset Manajemen dan Akuntansi, Staf PT Tiga Serangkai Surakarta*, Vol 3 No. 5.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Amiartuti Kusmaningtyas, 2012. Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pemerintah Kota Mataram, *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan* ISSN 1411 – 0393
- Amiruddin Idris dan Win Konadi, (2010). Model Peningkatan Kualitas Sdm Penduduk Usia Kerja Yang Unggul Professional Dan Islami, *Jurnal ekonomika Universitas Almuslim Bireuen – Aceh*, Vol.1 No.1 Maret 2010 ISSN:2086-6011.
- Fadli, Uus, Md. dkk.2012. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Komitmen Kerja pada PT PLN (persero) Rayon Rengas dengklak. *Jurnal Manajemen*. Vol. 09 No. 2.
- Gaustamam, 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan
- Iswahyu, Hartati, 2015. Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, Eksekutif, *Jurnal Bisnis Manajemen*, Vol. II, No.1.
- Kustianto, Feri dan Iskhak, Abidin, Ahmad. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Garam (Persero). *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA, Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Narotama*, Vol. 1 No.1.
- Kumar, BP, and Giri, VN. 2016. Organizational Commitment, Climate and Job Satisfaction: An Empirical Study. *The ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 6 (3), 7-18
- Kuntjoro, S, Zaenuddin. 2015. Komitmen Organisasi. *E-psikologi*. Diperoleh dari www.e-psikologi.com/epsi/search.asp. Diakses tanggal 28 Maret 2019.
- Liou, S. R., and Cheng, C. Y. 2013. Organizational climate, organisational commitment and intention to leave amongst hospital nurses in Taiwan. *Journal of Clinical Nursing*, 19, 1635–1644.
- Lok, Peter dan Crawford, John. 2004. The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *The Journal of Management Development*, 23: 321-337.
- Martin, Effendi and Patulak. 2013. The Role of Organizational Commitment as Mediator of Organizational Culture and Employees' Competencies on Employees' Performances (A Study on Irrigation Area Management in Southeast Sulawesi). *Journal of Economics and Sustainable Development* www.iiste.org. Vol.4, No.5
- Mustika, I Ketut, 2012, Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Pengaruhnya Terhadap Intent to Leave Karyawan pada Industri Jasa Perhotelan di Kabupaten Badung dan Kota Denpasar, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol.3, No. 1, April 2012, 1-24 ISSN 2087-1090
- Surianingsih, N. L. P., Alamsyah, A. & Thoyib, A. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan
- Syahrum, Andi, Brahmasari, Ida, Ajudan Nugroho, Riyadi. 2016. Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government. *International Journal of Business and Management Invention*. Volume 5 Issue 4, PP—52-64.
- Yessi Mailisa, M. Irfani Hendri, Rizky Fauzan, 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak, *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Kewirausahaan 2016*, Vol. 5. No. 3, 198 – 215