

Arfina Nur Wahyudi

Manajemen S1, Universitas Putra Bangsa, arfinanw0192@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan menggunakan *skala likert* 4 pilihan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat di Ruang Multazam yang berjumlah 31 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* atau seluruh perawat sebagai responden penelitian. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistik yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan bantuan program *SPSS for Windows* versi 22.0. Hasil dari penelitian ini yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of competence, organizational culture and work environment on the performance of nurses in the Multazam Room at PKU Muhammadiyah Gombong Hospital. Data was collected using a questionnaire and using a 4-choice Likert Scale. The population of this study was all nurses in the Multazam Room, totaling 31 nurses. The sampling technique used saturated sampling or all nurses as research respondents. The data analysis technique used descriptive and statistical analysis technique which included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing with the help of the SPSS for Windows version 22.0 program. The results of this study are competence has a positive and significant effect on performance, organizational culture has a positive and significant effect on performance, work environment has no effect on performance, and competence, organizational culture and work environment simultaneously have a positive and significant effect on performance.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu tulang punggung dalam penanggulangan dampak dari pandemi COVID-19. Melihat fenomena COVID-19 pada saat ini, menarik untuk mencermatinya dari sisi rumah sakit yang berada di Indonesia. Pandemi COVID-19 membuat perubahan besar pada layanan dan performa rumah sakit di Indonesia. Adanya perubahan tersebut membuat rumah sakit perlu mengembangkan strategi yang efektif untuk mempertahankan kinerjanya, (Giusman, R. & Nurwahyuni, A., 2021). Hal ini juga terjadi di RS PKU Muhammadiyah Gombong. RS PKU Muhammadiyah

Gombong adalah rumah sakit swasta yang terletak di Kabupaten Kebumen, milik Yayasan Muhammadiyah yang berupaya memberikan pelayanan kesehatan secara profesional dengan layanan yang unggul dan islami, serta tercapainya kepuasan pasien dan terciptanya kualitas sumber daya manusia yang berkompetensi. RS PKU Muhammadiyah Gombong memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis yang baik dan memadai.

Salah satu sumber daya manusia yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah perawat. Kinerja perawat adalah sesuatu hal yang sangat diperlukan apabila rumah

sakit menginginkan kualitas pelayanan yang baik. Hal ini dapat tercapai apabila rumah sakit memiliki perawat yang kompeten, didukung oleh penerapan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik.

Kompetensi menurut Dessler (2013) dalam Kurniasari, *et all* (2018) merupakan perilaku dari seorang individu yang dapat diamati dan diukur untuk menghasilkan pekerjaan yang semaksimal mungkin. Sedangkan kompetensi menurut Wibowo (2007) adalah suatu kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan tersebut di dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Davis dan Newstrom (2001) dalam Faustyna (2014) menegaskan bahwa kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan petunjuk bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dapat dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trias Setyowati (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tak hanya itu, Hinsia, P., S., *et all* (2014) juga telah melakukan penelitian serupa dan menunjukkan sebuah hasil bahwa kompetensi perawat memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak manajemen RS PKU Muhammadiyah Gombong, perawat di ruang Multazam memiliki kompetensi yang baik, hal ini dibuktikan dengan perawat yang selalu menerapkan Standar Prosedur Operasional (SPO) yang ada. Selain itu, perawat memiliki ketelitian dan kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada pasien dengan kategori P1 (prioritas 1), *partial care* (perawatan sebagian) dan emergensi (gawat darurat), dan selalu memaksimalkan perawatan luka, baik ketika pasien masih di rumah sakit ataupun pada saat pasien pulang. Perawat juga memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik, serta mampu mempertahankan nilai dan sikap kerjanya. Kompetensi yang baik oleh perawat ruang Multazam dikarenakan pihak rumah sakit menyertakan setiap perawatnya untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan, baik formal maupun non formal sesuai dengan program kerja rumah sakit dan sesuai kompetensi dimasing-masing unit secara berkala, sehingga hal ini membuat perawat memiliki pengetahuan dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, serta mampu mempertahankan nilai dan sikap kerjanya di tempat kerja.

Tak hanya kompetensi, penerapan budaya organisasi pada sebuah perusahaan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusianya, hal ini karena dengan adanya nilai-nilai positif yang terdapat pada budaya organisasi yang dibangun dan mengakar pada suatu perusahaan akan mampu mendorong setiap pegawai yang terlibat di dalamnya untuk mematuhi dan menjalankan seluruh kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih mudah. Menurut Wibowo (2013), budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh

semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam melakukan interaksi organisasi.

Syahril Hasan (2016) dalam penelitiannya membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja seorang individu. Begitu pula pada penelitian yang dilakukan oleh Dedek Kurniawan Gultom (2014), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penerapan budaya organisasi di RS PKU Muhammadiyah sukses membuat kinerja perawat meningkat. Perawat menerapkan budaya organisasinya dengan baik. Berdasarkan observasi, budaya organisasi yang diterapkan di RS PKU Muhammadiyah Gombong adalah Paradigma Tamu dan *Nine Golden Habits*. Paradigma tamu adalah *mindset* atau cara pandang yang menganggap tamu adalah orang yang paling penting dan harus diutamakan dalam urusan pekerjaan, bukan pengganggu pekerjaan, melainkan tamu adalah tujuan pekerjaan, dalam hal ini yaitu pasien. Seorang tamu di dalam budaya Paradigma Tamu RS PKU Muhammadiyah Gombong adalah seorang pasien yang menyampaikan keluhannya kepada seseorang lainnya (perawat) sehingga sudah menjadi tugas perawat untuk menangani keluhan itu dengan cara yang menyenangkan dan penuh kesediaan membantu. Berdasarkan wawancara dengan kepala ruang Multazam, budaya Paradigma Tamu membuat perawat lebih berorientasi terhadap hasil, karena mereka berhubungan langsung dengan nyawa manusia dan perawat menunjukkan kecermatan serta perhatiannya terhadap setiap detail.

Budaya *Nine Golden Habits* juga diterapkan di RS PKU Muhammadiyah Gombong dengan baik. *Nine Golden Habits* adalah sembilan amalan harian yang dilakukan seorang muslim dan dicatat dalam satu formulir dengan menggunakan skor. Tujuan dari pelaksanaan budaya ini adalah untuk membina kebiasaan seorang muslim dalam beraktivitas atau amalan yang melekat pada diri supaya dilakukan secara otomatis oleh pikiran bawah sadar dan mengalir begitu saja. Dalam pelaksanaannya, *Nine Golden Habits* diterapkan dengan baik oleh perawat ruang Multazam di RS PKU Muhammadiyah Gombong. Perawat mengatakan bahwa dengan adanya budaya ini, mereka menjadi lebih bersemangat dan merasa antusias dalam menjalankan aktivitas keagamaan, karena dilakukan bersama-sama dengan rekan kerjanya, seperti menjalankan sholat fardhu di awal waktu dan berjama'ah secara bergantian dengan rekan kerjanya, melaksanakan puasa sunnah, tadarrus Al Quran, beradab islami dalam setiap aktivitas dan selalu berpikir positif.

Selain pengaruh kompetensi dan penerapan budaya organisasi, lingkungan kerja juga mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja pegawai (Khoiriyah, 2009). Lingkungan Kerja menurut Sunyoto (2012) adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja memiliki

pengaruh yang positif terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dalam penelitian Yuli Yantika, *et all* (2018). Penelitian serupa juga dilakukan oleh Luthfiatul Husnah, *et all* (2018), yang menghasilkan bahwa kinerja seorang pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Berdasarkan hasil observasi di ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong, perawat mengatakan bahwa lingkungan kerja di rumah sakit sudah nyaman dan kondusif, serta fasilitas yang dibutuhkan perawat cukup memadai dalam menunjang pelaksanaan pelayanan. Lokasi ruang Multazam berada di lantai dua dan jauh dari jalan raya, hal ini membuat suasana di ruang Multazam lebih tenang dan jauh dari suara lalu lalang kendaraan, ditambah lagi letak gedung berada di dekat pesawahan dengan pemandangan sawah terhampar luas, sehingga ruang Multazam terasa lebih sejuk dan longgar dibandingkan ruangan lain. Perawat ruang Multazam mengatakan bahwa hubungan antar individu atau dalam hal ini adalah perawat dengan perawat lainnya berjalan dengan harmonis, artinya tidak terjadi konflik yang begitu berat antar perawat. Perawat juga membina hubungan baik dengan pasiennya dengan sikap saling percaya dan berkomunikasi secara efektif.

METODE

Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian ini menfokuskan pada persepsi atau pendapat dari para reponden mengenai hal-hal yang berkaitan dengan variabel penelitian yang terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen yang terdiri dari kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu kinerja. Subjek dalam penelitian ini adalah perawat ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah perawat ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong yang berjumlah 31 orang. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100 orang dan yang diambil adalah semua anggota populasi atau semua perawat Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong yang berjumlah 31 orang perawat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner, observasi, wawancara dan studi kepustakaan. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring, yaitu pemberian nilai berupa angka untuk memperoleh data

kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert* 4 pilihan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer, yaitu SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) for Windows versi 22.0. Metode pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel-1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	10	32%
2	Perempuan	21	68%
Jumlah		31	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel-1, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki persentase sebesar 32% dan untuk jenis kelamin perempuan memiliki persentase sebesar 68%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong adalah perempuan.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18-25 tahun	10	32%
2	26-30 tahun	12	39%
3	31-40 tahun	7	23%
4	>40 tahun	2	6%
Jumlah		31	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel-2, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan usia 18-25 tahun memiliki persentase sebesar 32% dan pada responden dengan usia 26-30 tahun sebesar 39%, responden dengan usia 31-40 tahun sebesar 23% dan responden dengan usia

lebih dari 40 tahun sebesar 6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong memiliki usia 26-30 tahun.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	D3	13	42%
2	S1	18	58%
Jumlah		31	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel-3 di atas, dapat diketahui bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan pendidikan terakhir D3 sebesar 42% dan responden dengan Pendidikan terakhir S1 sebesar 58%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong berpendidikan terakhir S1.

4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<2 tahun	7	23%
2	2-5 tahun	13	42%
3	5-8 tahun	2	6%
4	>8 tahun	9	29%
Jumlah		31	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel-4, menunjukkan bahwa data sampel yang digunakan pada penelitian ini diperoleh bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun memiliki persentase 23%, responden dengan masa kerja 2-5 tahun memiliki persentase 42%, responden dengan masa kerja 5-8 tahun memiliki persentase 6%, dan responden dengan masa kerja lebih dari 8 tahun memiliki persentase 29%. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar perawat ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong memiliki masa kerja selama 2-5 tahun.

Analisis Statistik

1. Uji Validitas

Tabel-5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
Kompetensi	1	0,887	0,3009	0,000	Valid
	2	0,920	0,3009	0,000	Valid
	3	0,838	0,3009	0,000	Valid
	4	0,796	0,3009	0,000	Valid
	5	0,754	0,3009	0,000	Valid
	6	0,849	0,3009	0,000	Valid
	7	0,827	0,3009	0,000	Valid
Budaya Organisasi	1	0,519	0,3009	0,001	Valid
	2	0,640	0,3009	0,000	Valid
	3	0,618	0,3009	0,000	Valid
	4	0,526	0,3009	0,001	Valid
	5	0,566	0,3009	0,000	Valid
	6	0,622	0,3009	0,000	Valid
	7	0,411	0,3009	0,011	Valid
	8	0,614	0,3009	0,000	Valid
	9	0,760	0,3009	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,890	0,3009	0,000	Valid
	2	0,879	0,3009	0,000	Valid
	3	0,843	0,3009	0,000	Valid
	4	0,780	0,3009	0,000	Valid
Kinerja	1	0,770	0,3009	0,000	Valid
	2	0,636	0,3009	0,000	Valid
	3	0,864	0,3009	0,000	Valid
	4	0,884	0,3009	0,000	Valid
	5	0,858	0,3009	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel-5, menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga semua item pernyataan yang digunakan pada masing-masing variabel dinyatakan valid (sah).

2. Uji Reliabilitas

Tabel-6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	R_{kritis}	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompetensi	0,60	0,930	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,60	0,763	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,60	0,869	Reliabel
4	Kinerja	0,60	0,862	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel-6, dapat diketahui bahwa kuesioner untuk seluruh variabel dinyatakan reliabel,

karena hasil koefisien *cronbach alpha* > 0,60 atau 60%. Nilai *cronbach alpha* untuk variabel kompetensi sebesar 0,930, variabel budaya organisasi sebesar 0,763, variabel lingkungan kerja sebesar 0,869, dan variabel kinerja sebesar 0,862.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel-7
Hasil Uji Multikolinearitas

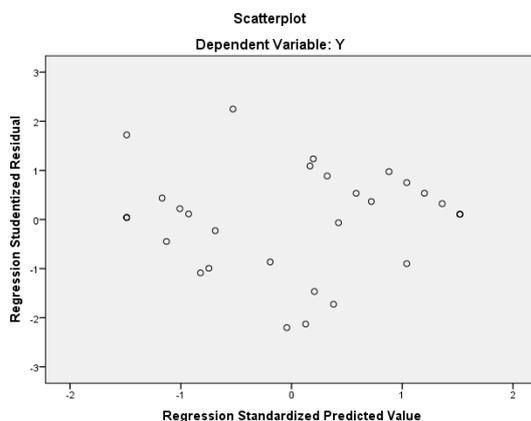
No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	0,339	2,949
2	Budaya Organisasi	0,529	1,890
3	Lingkungan Kerja	0,271	3,696

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel-7, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* di atas 0,1, yaitu untuk variabel kompetensi dengan nilai *tolerance* sebesar 0,339, variabel budaya organisasi dengan nilai *tolerance* sebesar 0,529, dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* 0,271. Sedangkan untuk nilai VIF di bawah 10, yaitu untuk variabel kompetensi memiliki nilai VIF sebesar 2,949, variabel budaya organisasi memiliki nilai VIF sebesar 0,1890, dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 3,696, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

b. Uji Heterokedastisitas

Gambar-1
Hasil Uji Heterokedastisitas

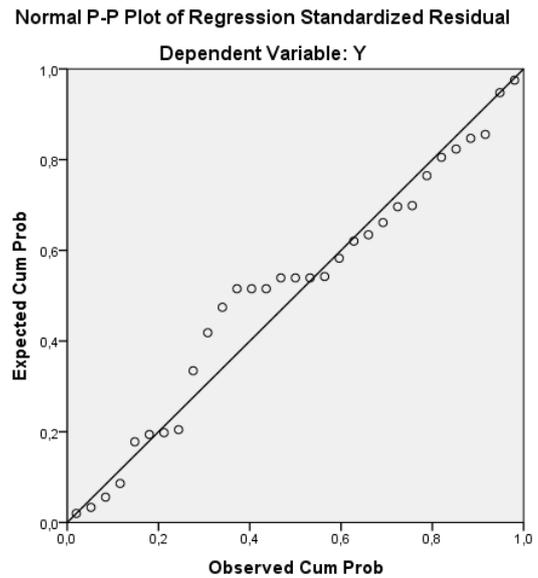


Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Gambar-1, menunjukkan bahwa semua data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi atau terbebas dari gejala heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Gambar-2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Gambar-2, penyebaran titik-titik mengikuti garis diagonal dan terdapat titik yang sedikit melenceng. Kondisi ini disebut *outliers*, artinya terdapat data yang memiliki skor ekstrim dengan kondisi rendah. Oleh karena itu, variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini dapat disimpulkan normal.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel-8
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.180	2.636		.068	.946
Kompetensi	.421	.134	.612	3.134	.004
Budaya Organisasi	.262	.113	.362	2.317	.028
Lingkungan Kerja	-.094	.263	-.079	-.359	.722

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel-8 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,180 + 0,421X_1 + 0,262X_2 - 0,094X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 0,180

Nilai konstanta adalah nilai variabel dependen (Y) yang tidak dipengaruhi oleh variabel independen (X). Artinya konstanta menunjukkan nilai tetap atau jika variabel kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sama dengan nol (0), maka nilai konstanta kinerja (Y) pada perawat Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong sebesar 0,180 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

2. Koefisien

a. Koefisien regresi variabel kompetensi (b_1) = 0,421

Koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,421 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kompetensi (X_1) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,421 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

b. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (b_2) = 0,262

Koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,262 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel budaya organisasi (X_2) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,262 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_3) = -0,094

Koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar -0,094 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X_3) akan meningkatkan kinerja sebesar -0,094 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Berdasarkan Tabel-8 dapat diketahui bahwa :

1) Pengujian Hipotesis Kesatu (H_1)

Hasil uji t pada Tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kompetensi sebesar $0,004 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,134 > t_{tabel} 1,70329$. Hasil ini menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong dan hipotesis kesatu (H_1) dalam penelitian ini diterima.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Pada pengujian hipotesis kedua didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar $0,028 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,317 > t_{tabel} 1,70329$. Hasil ini menyatakan bahwa budaya organisasi

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong dan hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Pada pengujian hipotesis ketiga didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,722 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} -0,359 < t_{tabel} 1,70329$. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong dan hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini ditolak.

6. Uji F (Simultan)

Tabel-9
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.305	3	26.768	16.789	.000 ^b
	Residual	43.049	27	1.594		
	Total	123.355	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictor: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel-9, maka dapat diketahui bahwa F_{hitung} adalah $16,789 > F_{tabel}$ sebesar 2,96 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel-10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.612	1.26270

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel-10, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,612. Hal ini berarti 0,612 atau 61,2% variasi dari kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari

ketiga variabel independen, yaitu kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 38,8% ($100\% - 61,2\% = 38,8\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

1. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong. Artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.
2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong. Artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.
3. Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong. Artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ditolak.
4. Kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong. Artinya peran ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini penting untuk meningkatkan kinerja perawat. Artinya hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja diterima.

Implikasi

Implikasi Praktis

1. Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat Ruang Multazam. Berdasarkan hasil tersebut, RS PKU Muhammadiyah Gombong diharapkan untuk dapat memperhatikan dan memperkuat faktor yang mempengaruhi kompetensi perawat, di antaranya dengan lebih banyak mengikutisertakan perawat dalam pelatihan-pelatihan formal dan non formal, sehingga meningkatkan keterampilan dan keahlian individu dan menambah pengalaman. Selain itu, di dalam variabel kinerja, indikator yang memiliki mean terendah terdapat pada indikator "Saya mampu menyelesaikan masalah yang timbul pada pekerjaan saya" artinya perawat memerlukan dukungan motivasi untuk mengurangi hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi dan kerja sama tim yang lebih kompak lagi. Hal ini dikarenakan faktor kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang perawat dalam menyelesaikan

tugasnya. Kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat di Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong.

2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat Ruang Multazam. Berdasarkan hasil tersebut, RS PKU Muhammadiyah Gombong diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan penerapan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan, di antaranya dengan meningkatkan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan, mendukung perawat untuk menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaannya, dan lebih mengawasi perawat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan cermat. Selain itu, di dalam variabel budaya organisasi, nilai mean terendah terdapat pada indikator "Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya merasa tertantang dengan tugas berikutnya" artinya perawat memerlukan motivasi untuk saling mendukung sehingga perawat akan merasa senang dan tertantang untuk melaksanakan tugas lainnya, hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi antar perawat maupun dengan pimpinan ataupun dengan pasiennya. Hal ini dikarenakan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja perawat Ruang Multazam. Artinya semakin baik budaya organisasi di dalam perusahaan, maka kinerja perawat akan semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat Ruang Multazam, artinya baik atau tidaknya lingkungan kerja, kinerja perawat tidak akan berpengaruh. Akan tetapi, RS PKU Muhammadiyah Gombong diharapkan untuk tetap memperhatikan lingkungan kerja perawat. Pada variabel lingkungan kerja, yang memiliki nilai mean terendah terdapat pada indikator "Tempat kerja saya menjamin keamanan saya dalam bekerja" artinya RS PKU Muhammadiyah Gombong kurang memperhatikan keamanan perawat, sehingga diharapkan RS PKU Muhammadiyah Gombong dapat menjamin keamanan perawat dalam bekerja, mengawasi hubungan antar perawat sehingga dapat dengan mudah diatasi apabila hubungan antar perawat tidak harmonis, menyediakan fasilitas kerja yang lebih memadai untuk mendukung aktivitas kerja perawat di Ruang Multazam, seperti menyediakan ambulans, khusus untuk Ruang Multazam guna memudahkan pekerjaan perawat untuk membawa pasien ke ruangan-ruangan penting karena Ruang Multazam berada lumayan jauh dari apotik, ruangan radiologi, ruangan Instalasi Bedah Sentral (IBS), dan ruangan penting lainnya. Meskipun faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di dalam penelitian ini, tetapi perusahaan tetap harus memperhatikan lingkungan kerja di Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong.

Implikasi Teoritis

1. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebesar 0,421 atau 42,1%. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh perawat, maka semakin baik juga kinerja perawat Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong, artinya bahwa faktor kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. RS PKU Muhammadiyah Gombong diharapkan dapat memperhatikan dan memperkuat faktor yang mempengaruhi kompetensi perawat, di antaranya dengan menjelaskan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan kepada perawat, memperhatikan perawat untuk bekerja sesuai dengan aturan dan norma-norma yang berlaku dalam bekerja, serta meningkatkan kompetensi individu dengan lebih banyak mengikuti pelatihan-pelatihan formal dan non formal.
2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebesar 0,262 atau 26,2 %. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi di RS PKU Muhammadiyah Gombong, maka semakin baik juga kinerja perawat Ruang Multazam RS PKU Muhammadiyah Gombong. Artinya bahwa peran budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil tersebut, RS PKU Muhammadiyah Gombong diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan penerapan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan, di antaranya dengan meningkatkan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan, mendukung perawat untuk menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaannya, dan lebih mengawasi perawat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan cermat.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat, yaitu sebesar -0,094 atau -9,4%. Hal ini berarti baik atau buruknya lingkungan kerja di Ruang Multazam tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Akan tetapi, RS PKU Muhammadiyah Gombong diharapkan untuk tetap memperhatikan lingkungan kerja perawat, di antaranya dengan menjamin keamanan perawat dalam bekerja, mengawasi hubungan antar perawat sehingga dapat dengan mudah diatasi apabila hubungan antar perawat tidak harmonis, menyediakan fasilitas kerja yang lebih memadai untuk mendukung aktivitas kerja perawat di Ruang Multazam.
4. Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 16,789 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) secara simultan atau bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

Faustyna. 2014. "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen pada Tugas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dharma Deli

Medan". *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 14, No. 1, 49-63.

- Giusman, R., & Nurwahyuni, A. 2021. "Evaluasi Pelayanan Rawat Jalan RS X pada Masa Pandemi Covid-19 melalui Segmentasi, Targeting dan Positioning". *Jurnal Manajemen Kesehatan*. Vol. 7, No. 1.
- Gultom, D., K.. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan". *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 14, No. 02, 176-184.
- Hasan, Syahril. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman". *Jurnal Benefita*. Vol. 1, No. 3, 134-145.
- Hinsa, P., S., et all. 2014. "Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Perawat". *Idea Nursing Journal*. Vol. V, No. 1, 70-79.
- Husnah, Lutfiatul, et all. 2018. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Royal Hotel Jember". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol. 4, No. 1, 33-45.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Aji Bali Wijaya Surakarta. Skripsi Sarjana (Dipublikasikan). Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kurniasari, I., C., et all. 2018. "Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat". *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 8, No. 2.
- Setyowati, Trias. 2016. "Analisis Karakteristik Individual, Kompetensi dan Komunikasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada Perusahaan PT Mangli Djaya Raya Jember)”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol. 2, No. 2, 188-202.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja, Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

_____. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yantika, Yuli., *et all*. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pemkab Bondowoso”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol. 4, No. 2, 174-188.