

# Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Kerja Tenaga Medis Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Rizki Ardila Saputra <sup>a</sup>, Bambang Supeno <sup>a,\*</sup>, Adi Rahmat <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

---

## ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah sakit Bhayangkara TK. III Pekanbaru Polda Riau dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan budaya kerja tenaga medis terhadap kepuasan kerja. Populasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah tenaga medis di lingkungan Rumah sakit Bhayangkara TK. III Polda Riau. Jumlah populasi dalam penelitian ini sekaligus dijadikan sampel sebanyak 36 orang. Analisa data penelitian ini menggunakan statistic deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Struktural Equational Model yang diproses dengan software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi, Terdapat Pengaruh Budaya Kerja Tenaga Medis, Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Terdapat Pengaruh Budaya Kerja Tenaga Medis terhadap Kepuasan Kerja, Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening, Terdapat Pengaruh Budaya Kerja Tenaga Medis terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Pekanbaru Polda Riau.

---

## ARTIKEL HISTORI

Received 15 November 2022  
Revised 25 November 2022  
Accepted 30 November 2022

---

## KATA KUNCI

*Intervening, Iklim Organisasi, Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja*

## Pendahuluan

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Salah satu tugas dan fungsi rumah sakit adalah melakukan pelayanan medis dan penunjang medis dan melaksanakan pelayanan administratif.

Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan/pegawai. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2010:21) dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi.

\* CORRESPONDING AUTHOR. Email: Bambang.supeno@unilak.ac.id

Di samping itu, komitmen organisasi juga sangat penting guna meningkatkan kinerja pegawai/karyawan. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Kepuasan kerja merupakan hasil interaksi dengan lingkungan kerja organisasi. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian yang timbul antara harapan seseorang dan imbalan yang diberikan setelah melaksanakan pekerjaan. Menurut Robbins (2006) Kepuasan terjadi terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan/pegawai.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan/pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan ataupun ketidakpuasan karyawan/pegawai tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Kepuasan kerja seseorang dalam suatu organisasi sangatlah berbeda antara satu karyawan/pegawai lainnya hal ini dikarenakan adanya kebutuhan yang berbeda-beda pula pada tiap-tiap individu karyawan/pegawai serta perbedaan situasi dan kondisi dalam organisasi yang menyebabkan seseorang menjadi puas atau tidak puas dalam menyelesaikan tugasnya.

Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru Polda Riau dalam perkembangannya sejak tahun 1969 sebagai unit pelayanan kesehatan Polri di Daerah Riau sampai sekarang telah melalui pentahapan pembangunan baik aspek organisasi, fisik maupun sumber daya. Pengembangan tersebut untuk meningkatkan kemampuan rumah sakit sebagai sarana pelayanan kesehatan yang sesuai dengan tuntutan dan perkembangan institusi Polri dari masa ke masa baik bagi masyarakat Polri dan keluarga maupun masyarakat umum dengan kualitas pelayanan yang memenuhi standar yang berlaku.

## Metode

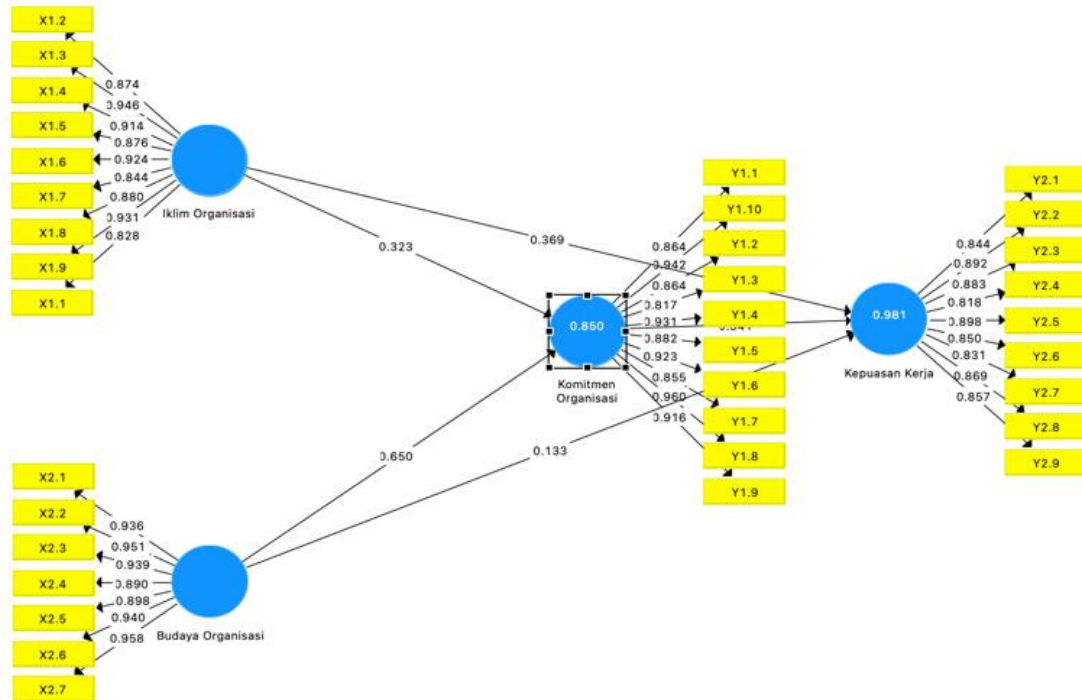
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika (Solimun dkk., 2017). Responden yang dipilih dalam penelitian ini tenaga medis pada Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Polda Riau. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada sebanyak 36 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Pada pembahasan metode penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Maka rancangan analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Metode statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif untuk analisis deskriptif, dan menggunakan Structural Equational Model (SEM) untuk menguji hipotesis penelitian dengan software SmartPLS 2.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Partial Least Square (PLS)

#### Diagram Jalur



Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T-statistics  $\geq$  T-tabel (1.96), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	0.133	0.059	2.257
Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	0.650	0.112	5.788
Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja	0.369	0.034	10.838
Iklim Organisasi	Komitmen Organisasi	0.323	0.128	2.514
Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	0.541	0.055	9.823

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap kinerja adalah kecerdasan emosional dengan total coefficient sebesar 0.762. Dengan demikian kecerdasan emosional merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara Budaya Organisasi

terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 2.257. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara Budaya Organisasi terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 5.788. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 10.838. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 2.514. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 9.823. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

### **Pengujian Moderasi**

Pengujian moderasi digunakan untuk menguji pengaruh variabel moderasi terhadap pengaruh variabel eksogen secara langsung terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa nilai T statistics > T tabel (1.96) maka variabel intervening mampu memoderasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian mediasi dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Pengujian Mediasi

<b>Eksogen</b>	<b>Intervening</b>	<b>Endogen</b>	<b>Path Coefficient</b>	<b>Standard Error</b>	<b>T Statistics</b>
Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	0.352	0.079	4.452
Iklim Organisasi	Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	0.175	0.066	2.649

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau menghasilkan T

statistics sebesar 4.452. Hal ini menunjukkan bahwa  $T \text{ statistics} > T \text{ tabel}$  (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel mediasi pada tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau.

Pengaruh Iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau menghasilkan  $T \text{ statistics}$  sebesar 2.649. Hal ini menunjukkan bahwa  $T \text{ statistics} > T \text{ tabel}$  (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel mediasi pada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut: Persamaan 1 :  $Y = 0.541 Z$

Dari persamaan di atas dapat diinformasikan bahwa Koefisien direct effect komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.541 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik komitmen tenaga medis maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Persamaan 2 :  $Y = 0.369 X + 0.323 Z$

1. Koefisien direct effect Iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.369 menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik iklim kerja maka kepuasan kerja tenaga medis di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Polda Riau dapat ditingkatkan.
2. Koefisien direct effect Iklim organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0.323 menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti iklim kerja yang baik akan meningkatkan komitmen tenaga medis di Rumah Sakit Bhayangkara TK, III Polda Riau.
3. Koefisien indirect effect pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi diperoleh angka sebesar 0.175 menyatakan bahwa iklim organisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini berarti komitmen organisasi memediasi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Polda Riau.

Persamaan 3 :  $Y = 0.133 X + 0.650 Z$

1. Koefisien direct effect budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.133 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik budaya kerja maka kepuasan kerja tenaga medis di Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Polda Riau dapat ditingkatkan.

2. Koefisien direct effect budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0.650 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti budaya organisasi yang baik akan meningkatkan komitmen tenaga medis di Rumah Sakit Bhayangkara TK, III Polda Riau.
3. Koefisien indirect effect pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi diperoleh angka sebesar 0.352 menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini berarti komitmen organisasi memediasi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Polda Riau.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penulis memperoleh kesimpulan bahwa: Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Pekanbaru Polda Riau. Kemudian terdapat Pengaruh Budaya Kerja Tenaga Medis terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Pekanbaru Polda Riau. Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Pekanbaru Polda Riau. Terdapat Pengaruh Budaya Kerja Tenaga Medis terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Pekanbaru Polda Riau. Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Pekanbaru Polda Riau. Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Pekanbaru Polda Riau. Terdapat Pengaruh Budaya Kerja Tenaga Medis terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Pekanbaru Polda Riau.

## Referensi

- Abdillah, M. R. (2021). Leader Humor and Knowledge Sharing Behavior: The Role of Leader-Member Exchange. *Jurnal Manajemen*, 25(1), 76-91.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Armstrong, M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Media Kompetindo*, Jakarta
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Asfiah, N. (2011). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Swasta Islam Malang. *Manajemen Bisnis*, 1(2).
- Bungin, Burhan. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia. Davis, Keith and John W. Newstrom. (1985). *Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour*. Mc. Graw-Hill Inc., New York
- Denison, D.R. (2010). *Corporate culture and organizational effectiveness*, John Wiley & Son
- Fitriani, F., & Mohklas, M. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah). *JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*, 1(01).
- Hadrayani, E. (2020). Hubungan Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Kewargaan (Ocb) Pada Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina Yw-Umi Makassar. *Jurnal Kesehatan Karya Husada*, 8(1), 37-49.
- Juliansyah, R., & Konadi, W. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center (BMC). *Jurnal Kebangsaan*, 8(16), 23-34.
- Kreitner, R. & Kinicki A. (2000). *Organizational Behavior 5th edition*, Boston: Mc Graw-Hill

- Keith Davis dan John W. Newstrom. (2004). *Perilaku dalam Organisasi*, Alih Bahasa Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Litwin Gh, & Stringer Ra Jr. (1968). *Motivation And Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Maulidani, F. (2013), Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung, *Jurnal Digital Library Unikom*
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Owens, R.G., (1991). *Organizational Behavior in Education*. Toronto: Allyn Bacon, 4th Edition
- Prasetya, Triguno. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. (2012). *Management*. 11th. Prentice Hall., New Jersey
- Rohman, I. Z. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 30-41.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rimbun, L. R. (2016). Organisasi dengan Kepuasan Kerja Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Jaya Jakarta. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 3(10), 18-32.
- Sari, R. P., & Suryalena, S. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sari, D. K., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 537-557.
- Sullaida. (2010). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN cabang Lhoksumawe. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 8, No. 3, 700- 707.
- Sugiyono. (1997). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Yogyakarta: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press
- Suarningsih, N. L. P., Alamsyah, A., & Thoyib, A. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2), 233-240.
- Schneider, B. (1990). *Organizational Climate and Culture*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Stringer, R. (2002), *Leadership And Organisational Climate*, Upper Saddle River : Prentice Hall.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. LP3E
- Solimun, Adji A. R. Fernandes, Nurjannah. (2017). *Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. UB Press: Malang.
- Tagiuri, R. dan Litwin, G. (1968). *Organizational Climate: Expectations of a Concept*. Boston: Harvard University Press
- Usman, Husaini & Purnomo (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wirawan. (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo.(2014) . *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.