

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja: Implikasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum di DKI Jakarta)

Imam Hanafi ^{1*}, Nely Salu Padang ², Dasa Rahardjo Soesanto ³, Muamar Qadafi ⁴

^{1*} Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur, Indonesia.

² Program Studi Manajemen Keuangan, STIE Jembatan Bulan, Kabupaten Timika, Provinsi Papua, Indonesia.

³ Program Studi Manajemen, Universitas Utpadaka Swastika, Kota Tangerang, Provinsi Banten, Indonesia.

⁴ Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Pendidikan Islam dan Keguruan, IAI Nusantara Batang Hari, Kabupaten Batang Hari, Provinsi Jambi, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis dampak budaya organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja, serta implikasinya pada komitmen organisasional di Rumah Sakit Umum (RSU) di Wilayah DKI Jakarta. Penelitian ini melibatkan pegawai medis dan paramedis sebagai sampel, menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian, dan menerapkan teknik sensus dengan melibatkan seluruh populasi sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah Hierarchical Linear Modeling (HLM) untuk mengevaluasi pengaruh variabel yang terlibat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi pegawai memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, serta berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Selain itu, komitmen organisasional juga memediasi parsial pengaruh budaya organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja. Temuan ini memberikan wawasan penting untuk pengembangan kebijakan manajemen di lingkungan rumah sakit guna meningkatkan kinerja dan komitmen organisasional.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kompetensi Pegawai; Kinerja Organisasional; Komitmen Organisasional; Hierarchical Linear Modeling (HLM).

Abstract. This study aims to analyze the impact of organizational culture and employee skills on performance, as well as the implications for organizational commitment in general hospitals (RSUs) in the DKI Jakarta region. This study took medical and paramedical staff as a sample, used a questionnaire as a research tool, and applied census techniques by taking the entire population as a sample. The analysis method used is hierarchical linear modeling (HLM) to evaluate the influence of related variables. Research results show that organizational culture and employee skills have a significant impact on performance and have a positive impact on organizational commitment. In addition, organizational commitment also partly mediates the effects of organizational culture and employee skills on performance. These results provide important information for developing hospital management policies aimed at improving organizational performance and commitment.

Keywords: Organizational Culture; Employee Competency; Organizational Performance; Organizational Commitment; Hierarchical Linear Modeling (HLM).

* Author. Email: imamhanafi@ub.ac.id ^{1*}, nelysalupadang25@gmail.com ², dasarharjo@gmail.com ³, arranpoery@gmail.com ⁴.

Pendahuluan

Dalam mengoptimalkan kinerja suatu organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi unsur krusial dengan dua karakteristik utama. Pertama, SDM yang kuat, yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku individu dalam organisasi, termasuk pemilik, manajemen, dan anggota, guna mencapai keselarasan tujuan antara individu dan kelompok dengan tujuan organisasi. Selain itu, SDM yang dibangun juga harus mampu mendorong para pelaku organisasi untuk memiliki tujuan dan sasaran yang sejalan dengan objektif organisasi. Menurut Ichsan *et al* (2021), pengelolaan SDM bertujuan meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi, membentuk satuan kerja yang efektif. Evaluasi terkait motivasi, gairah, dan keinginan kerja yang lebih baik menjadi kunci dalam mencapai tujuan tersebut, seiring dengan kontribusi positif yang diharapkan pada Perusahaan (Ho, Wong, & Lee, 2011; Parker, 2014).

Tingginya tingkat komitmen para pegawai, khususnya di industri jasa, seperti rumah sakit, menjadi hal yang krusial dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat (Rizal, =2018; Bowo & Hendro, 2023). Persaingan yang kompetitif di industri ini menuntut penyedia jasa untuk menyajikan layanan yang bervariasi sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen. Industri jasa rumah sakit di Indonesia, baik yang dikelola oleh pemerintah, swasta, maupun asing, berkembang dengan pesat (Trisnantoro, 2018). Komitmen organisasional yang diberikan oleh pegawai medis dan paramedis menjadi faktor kunci dalam menjaga kualitas layanan (Sutrisna & Rahyuda, 2014; Putri, Hakim, & Makmur, 2015).

Pentingnya komitmen organisasional ini tercermin dalam tanggung jawab dan keyakinan pegawai medis dan paramedis dalam menjalankan tugas mereka. Dengan memberikan pelayanan dan menciptakan rasa nyaman bagi pasien dan keluarga, mereka menjalankan komitmen organisasional dengan baik. Dalam lingkungan yang dinamis dan berubah cepat, di mana ekspektasi konsumen terhadap layanan semakin tinggi, komitmen

organisasional menjadi landasan untuk mempertahankan dan meningkatkan reputasi serta keunggulan kompetitif dalam industri jasa rumah sakit. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional, seperti budaya organisasi dan kompetensi pegawai, menjadi esensial untuk mengoptimalkan kinerja dan keberlanjutan organisasi di tengah tantangan industri yang dinamis ini.

Tinjauan Literatur

Kinerja

Kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Viswesvaran & Ones (2000), dapat didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan dalam fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu. Bernardin & Wiatrowski (2013) melihat kinerja sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang diukur selama kurun waktu tertentu. Paparella (2016) lebih menekankan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan oleh individu atau sistem. Sonnentag & Frese (2002) juga menyatakan bahwa kinerja melibatkan perilaku individu dalam suatu situasi untuk mencapai hasil. Dalam perspektif yang lebih komprehensif, Djaali, Akbar, & Karuna (2017) menyatakan bahwa kinerja mencakup perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi menjadi tindakan. Brumbrach menambahkan dimensi perilaku sebagai bagian integral dari kinerja, menggarisbawahi bahwa perilaku memiliki dampak signifikan terhadap hasil kerja seorang pegawai.

Menurut Sjafei (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja melibatkan kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, tugas yang diemban, dan hubungan mereka dengan organisasi. Kemampuan individu, tingkat motivasi, dukungan yang diterima, sifat tugas yang diemban, dan hubungan dengan organisasi menjadi elemen-elemen kunci yang membentuk kerangka kerja pengaruh terhadap kinerja. Dalam konteks ini, pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor ini menjadi penting dalam mengoptimalkan kinerja individu dalam suatu organisasi.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) mendasari efektivitas dan efisiensi perkembangan suatu organisasi, menyediakan landasan kebijakan atau program yang lebih unggul terhadap sumber daya manusia di dalamnya (Arahman, 2021; Augtiah, 2022). Dalam konteks pertumbuhan organisasi, penilaian kinerja individu menjadi elemen penting yang memberikan pemahaman menyeluruh tentang prestasi karyawan (Wijaya & Sari, 2020). Ünal & Turgut (2015) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai cara untuk mengukur kontribusi individu terhadap organisasi. Farchan (2016) menambahkan bahwa penilaian kinerja merupakan evaluasi terhadap prestasi kerja individu di tempat kerja. Bambang Rismawati & Mattalata (2018) menjelaskan penilaian kinerja sebagai evaluasi periodik dan sistematis terhadap prestasi kerja dan jabatan seseorang, termasuk potensi pengembangannya. Daoanis (2012) memandang penilaian kinerja sebagai proses yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Dengan demikian, penilaian kinerja menjadi instrumen kunci dalam mengukur, memahami, dan mengelola kontribusi individu terhadap kesuksesan organisasional, memberikan dasar untuk pengambilan keputusan strategis dan pengembangan potensi karyawan.

Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dapat dikategorikan sebagai evaluasi (*evaluation*) dan pengembangan (*development*), sebagaimana disarankan oleh Iqbal, Akbar, & Budhwar (2015). Aspek evaluasi memiliki tujuan sebagai berikut: pertama, hasil penilaian digunakan sebagai dasar untuk penentuan kompensasi; kedua, hasil penilaian menjadi dasar keputusan staffing; ketiga, hasil penilaian digunakan sebagai landasan evaluasi terhadap sistem seleksi karyawan. Sementara itu, aspek pengembangan mencakup tiga elemen utama: pertama, menilai prestasi riil yang telah dicapai oleh individu; kedua, mengidentifikasi kelemahan individu yang mungkin menghambat kinerja; ketiga, mengevaluasi prestasi-prestasi yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Dengan mempertimbangkan kedua aspek ini, penilaian kinerja tidak hanya

bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pencapaian individu dalam organisasi, tetapi juga sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan potensi karyawan. Pendekatan yang seimbang antara evaluasi dan pengembangan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap manajemen sumber daya manusia, meningkatkan motivasi karyawan, dan mendukung pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Penilaian kinerja memberikan kontribusi yang signifikan untuk perencanaan kebijakan organisasi (Latifa & Widyawati, 2017). Ppenilaian kinerja bermanfaat dalam penyesuaian kompensasi, perbaikan kinerja, identifikasi kebutuhan latihan dan pengembangan, serta mendukung pengambilan keputusan terkait penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja. Selain itu, penilaian kinerja juga berperan dalam penelitian pegawai dan membantu mengidentifikasi kesalahan desain pegawai.

Sistem pengukuran kinerja harus memenuhi kriteria tertentu, sebagaimana disarankan oleh Cascio (2006), termasuk relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabilitas, dan praktisitas. Indikator-indikator kinerja yang diusulkan oleh Hazriyanto & Ibrahim (2019) melibatkan produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Produktivitas melibatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan, kualitas layanan menilai tingkat kepuasan pelayanan, responsivitas menekankan kemampuan birokrasi untuk merespons kebutuhan masyarakat, responsibilitas memastikan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, dan akuntabilitas menilai sejauh mana kebijakan dan kegiatan tunduk kepada pimpinan. Keseluruhan, penerapan penilaian kinerja dan kriteria pengukuran kinerja ini akan memastikan sistem yang efektif dan relevan bagi perkembangan organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi, menurut definisi Schein (2010) yang dikutip oleh Risman (2023), adalah pola asumsi dasar yang dimiliki bersama oleh suatu kelompok ketika menghadapi tantangan

penyesuaian eksternal dan integrasi internal. Budaya ini berkembang sebagai hasil dari penyelesaian masalah yang sukses dan dianggap sah, serta diinginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menghadapi, berpikir, dan merespons masalah tersebut. Sun (2008) menambahkan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang membedakan suatu organisasi, sementara Moeliono (2006) menggambarkan budaya perusahaan sebagai peramuan top-middle-bottom yang meresap ke setiap sel organisasi, menjadi nilai-nilai kehidupan bersama, dan muncul dalam perilaku formal dan informal.

Budaya organisasi memainkan beberapa fungsi dalam sebuah organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge (dalam Solikhin, Nirwanto, & Triatmanto, 2020). Pertama, budaya berperan sebagai penentu batas-batas yang mengarah pada norma-norma dan ekspektasi yang mengendalikan perilaku organisasi. Kedua, budaya membawa rasa identitas bagi anggota organisasi, memberikan pemahaman bersama tentang siapa mereka dan apa yang mereka wakili. Ketiga, budaya memfasilitasi lahirnya komitmen, mengikat anggota organisasi dengan nilai dan tujuan bersama. Keempat, budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial dalam organisasi. Kelima, budaya bertindak sebagai mekanisme sense-making dan kendali, membantu anggota organisasi memahami dan menghadapi perubahan serta menjaga kohesi internal. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi landasan yang kuat dalam membentuk identitas dan mengarahkan perilaku anggota suatu organisasi.

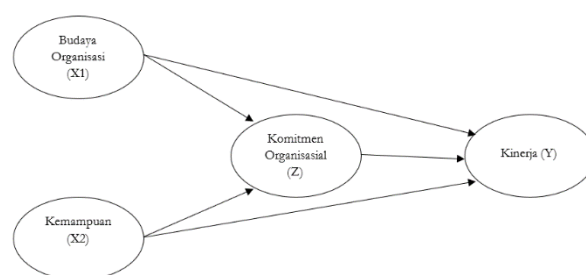
Kompetensi Pegawai

Kemampuan mencakup daya kekuatan untuk melakukan suatu perbuatan. Kompetensi dibagi menjadi *hard skill*, yang melibatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan teknis, dan *soft skill*, yang mencakup keterampilan berhubungan dan kerja sama (Rusmulyani, 2021). Spencer (2008) mengidentifikasi lima jenis kompetensi, termasuk motif, bawaan, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Upaya mengembangkan kompetensi melibatkan penciptaan manajemen SDM yang ideal, peningkatan kompetensi karyawan secara

berkesinambungan, dan pengembangan alat seleksi untuk menemukan SDM berkualitas. Komitmen organisasional, menurut Mathis dan Jackson, mencerminkan tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi. Manfaat komitmen organisasional termasuk partisipasi aktif, keinginan untuk tetap bekerja, keterlibatan penuh pada pekerjaan, dan peningkatan performa. Budaya organisasi dan komitmen organisasional tidak dapat dipisahkan. Budaya perusahaan mencakup nilai-nilai yang mendasari cara organisasi dikelola, dan komitmen organisasional melibatkan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota suatu organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kinerja melibatkan komitmen organisasional sebagai mediator. Budaya yang kuat meningkatkan komitmen organisasional, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Demikian pula, kemampuan karyawan juga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional, yang kemudian memediasi pengaruhnya terhadap kinerja. Keberhasilan program pengembangan kemampuan dan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional, yang secara positif memengaruhi kinerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran penulis pakai dalam penelitian seperti terlihat pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber: Kerangka Pemikiran, diadopsi dari Widyaningrum (2012) diadaptasi penulis (2023).

Hipotesis

Hipotesis yang berusaha dikembangkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja
- H2 : Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja
- H3 : Budaya organisasi berpengaruh

- terhadap komitmen organisasional
- H4 : Kemampuan berpengaruh terhadap komitmen organisasional
- H5 : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja
- H6 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional
- H7 : Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional

Metodologi Penelitian

Penarikan Sampel

Penarikan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$N = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dengan:

N = Ukuran sampel,

N = Ukuran populasi,

e = Persentase (10%) kelonggaran.

Berdasarkan rumus Slovin, jumlah sampel yang diambil adalah:

$$N = \frac{230}{1 + (230) - (0.05)^2} = \frac{230}{1.50} \approx 153$$

Ukuran sampel antara 30 hingga 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini memilih 153 responden sebagai sampel untuk mewakili populasi pegawai medis dan paramedis Rumah Sakit Umum di DKI Jakarta. Meskipun tim peneliti berdomisili di Kota Malang Provinsi Jawa Timur, Kabupaten Timika Provinsi Papua, Kota Tangerang Provinsi Banten, dan Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi, namun pemilihan sampel penelitian dilakukan secara khusus pada Rumah Sakit Umum di DKI Jakarta. Pemilihan sampel penelitian pada Rumah Sakit Umum di DKI Jakarta dipilih karena rumah sakit di wilayah tersebut memiliki keberagaman dan kompleksitas dalam hal budaya organisasi, kompetensi pegawai, dan kinerja. DKI Jakarta sebagai pusat kegiatan ekonomi, politik, dan sosial di Indonesia

menawarkan variasi yang signifikan dalam karakteristik organisasional dan sumber daya manusia di sektor kesehatan. Oleh karena itu, memfokuskan penelitian pada rumah sakit di DKI Jakarta dianggap sebagai pendekatan yang tepat untuk mendapatkan wawasan yang komprehensif tentang pengaruh budaya organisasi, kompetensi pegawai, dan kinerja, yang dapat menjadi kontribusi berharga bagi pemahaman praktis dan teoretis.

Pengaruh Mediasi

Berdasarkan kriteria mediasi, pengaruh mediasi terjadi jika:

- 1) Variabel independen mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Variabel independen mempengaruhi variabel mediasi.
- 3) Variabel mediasi mempengaruhi variabel dependen.

Mediasi penuh terjadi jika pengaruh variabel independen pada variabel dependen tidak signifikan secara langsung, namun signifikan ketika melibatkan variabel mediasi. Mediasi parsial terjadi jika pengaruh variabel independen pada variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung signifikan. Dengan mengacu pada empat langkah tersebut, persamaan analisis regresinya adalah:

$$Z = \beta X_1 + \beta X_2$$

$$Y = \beta X_1 + \beta X_2 + \beta Z$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Kemampuan

Z = Komitmen Organisasional

β = Koefisien.

Hasil dan Pembahasan

Berikut ini akan dijabarkan hasil analisis faktor variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen melalui penggunaan program SPSS versi 17.0 for Windows dalam penelitian ini.

Tabel 1. Matriks Principal Component Analysis Variabel Dependen (n=153)

No.	Item Variabel Mnerja	Muatan Faktor
		1
1	Tingkat pencapaian hasil kerja saya di RSU Wilayah DKI Jakarta sudah baik.	0,775
2	Sebagai pegawai di RSU Wil DKI Jakarta saya mempunyai kemampuan	0,824
3	untuk mempertahankan hasil yang telah dicapai.	
4	Saya sebagai pegawai di RSU Wil DKI Jakarta mempunyai keinginan	
Nilai Eigen		2,579
Varians yang dapat dijelaskan		64,463%
Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,668
Barlett's Test of Sphericity		0,001

Sumber: Data Primer (diolah), 2023.

Tabel 2. Matriks Principal Component Analysis Variabel Mediasi (n=153)

No.	Item Variabel Mnerja	Muatan Faktor
		1
1	Selaku pegawai di RSU Wil.DKI Jakarta saya memiliki	0,841
2	keterikatan dengan tempat saya bekerja.	0,906
3	Saya merasa sebagai pegawai yang bekerja di RSU Wil.DKI Jakarta saya merasa	0,918
	memiliki identitas di rumah sakit ini.	
4	Selaku pegawai di RSU Wil.DKI Jakarta, saya menerima	0,747
Nilai Eigen		2,972
Varians yang dapat dijelaskan		73,187%
Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy		0,768
Barlett's Test of Sphericity		0,001

Sumber: Data Primer (diolah), 2023.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Rata-rata	Jumlah Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	4,065	4	0,866	Handal
2	Kemampuan	4,167	4	0,789	
3	Kinerja	4,229	4	0,815	
4	Komitmen Organisasional	4,160	4	0,875	

Sumber: Data primer.

Tabel 4. Rata-rata Standar Deviasi dan Korelasi antar Variabel

	Mean	Std. Deviation	1	2	3	4
Budaya Organisasi	4,06	0,195	1			
Kemampuan	4,16	0,248	0,277	1		
Kinerja	4,22	0,243	0,246	0,456	1	
Komitmen Organisasional	4,15	0,307	0,289	0,507	0,464	1

Sumber: Data Primer (diolah), 2023.

Tabel 5. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi

No	Item Pernyataan	Pilihan					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Dalam bentuk budaya organisasi, saya merasa bahwa RSU Wil.DKI Jakarta menerapkan budaya sebagai sebuah sistem yang mempunyai nilai bersama.	-	-	-	147	6	4,04
2	Saya merasa bahwa budaya organisasi yang diterapkan di RSU Wil.DKI Jakarta adalah dasar bagi peraturan organisasi.	-	-	-	143	10	4,07

3	Budaya organisasi yang diterapkan di RSUD Meuraxa membuat saya lebih inovatif dalam memperhitungkan risiko.	-	-	-	145	8	4,05
4	Saya merasa bahwa budaya organisasi memberi perhatian kepada masalah secara detail.	-	-	-	137	16	4,10
Mean							4,065

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Terhadap Komitmen Organisasional

Tabel 6. Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kemampuan Terhadap Komitmen Organisasional Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant) budaya organisasi kemampuan	1.148	.462		2.482	.014
	.238	.107	.161	2.231	.027
	.490	.076	.462	6.411	.000

a. Dependent Variable: komitmen organisasional

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.530a	.280	.271	.26374

a. Predictors: (Constant), kemampuan, budaya organisasi

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Pemediasi

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Pemediasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.354	.524		2.587	.011
budaya organisasi	.209	.121	.130	1.731	.086
kemampuan	.485	.086	.420	5.611	.000
2 (Constant)	.983	.514		1.914	.058
budaya organisasi	.132	.118	.082	1.118	.265
kemampuan	.327	.094	.283	3.481	.001
komitmen organisasional	.324	.089	.297	3.643	.000

Pengujian Hipotesis

untuk mengetahui pengaruh antar variabel, yang meliputi (1) Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional, (2) Kemampuan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, (3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja (4)

Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja (5) Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja (6) Komitmen organisasional memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja (7) Komitmen organisasional memediasi pengaruh kemampuan terhadap kinerja.

Tabel 9. Analisis Regresi

Model	Pengaruh Antar Variabel	B	Sign	R ²
1	Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja	0,246	0,000	0,060
2	Pengaruh kemampuan terhadap kinerja	0,456	0,000	0,208
3	Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional	0,289	0,000	0,083
4	Pengaruh kemampuan terhadap komitmen organisasional	0,507	0,000	0,257
5	Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja	0,464	0,000	0,215

Tabel 10. Ringkasan Hasil Analisis Regresi untuk menguji Efek Mediasi dari Kinerja

Tahapan Persamaan	Komitmen Organisasional (Z)	Kinerja (Y)	
	Tahap 1 (β)	Tahap 2 (β)	Tahap 3 (β)
Budaya Organisasi (X1)	0,161	0,131	0,246
Kemampuan (X2)	0,462	0,420	0,456
Komitmen Organisasional (Z)			0,257
R	0,289	0,456	0,464
R ²	0,417	0,386	0,215
ΔR ²	0,007	0,203	0,210

Signifikansi pada tingkat p<0,05

Sumber: Data Primer, (diolah) 2023.

Tabel 11. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Keterangan
H1 Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja	Terdukung
H2 Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja	Terdukung
H3 Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen Organisasional	Terdukung
H4 Kemampuan berpengaruh terhadap komitmen organisasional	Terdukung
H5 Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja	Terdukung
H6 Komitmen organisasional memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja	Tidak Terdukung
H7 Komitmen organisasional a memediasi pengaruh kemampuan terhadap kinerja	Terdukung

Sumber: Data Primer (diolah), 2023.

Pembahasan
Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi

Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari komitmen organisasional sebagai variabel mediasi terhadap hubungan antara kemampuan dan kinerja pegawai. Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasional sangat dipengaruhi oleh sejauh

mana seorang pegawai dapat mengoptimalkan kemampuannya untuk memberikan hasil terbaik dalam pelaksanaan tugasnya. Hasil ini mendukung pandangan bahwa komitmen organisasional bukan hanya merupakan hasil langsung dari kemampuan individu, tetapi juga menjadi perantara yang memperkuat hubungan antara kemampuan dan kinerja. Selanjutnya, terdapat catatan menarik terkait tingkat pendidikan. Ditemukan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh negatif terhadap

komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin rendah tingkat komitmen organisasional yang dihasilkan. Penemuan ini dapat diartikan bahwa faktor-faktor lain, di luar tingkat pendidikan, lebih dominan dalam membentuk komitmen organisasional. Selain itu, meskipun komitmen organisasional cenderung berkorelasi positif dengan kinerja karyawan, tingkat pendidikan memperlihatkan korelasi positif terhadap kinerja. Hasil ini memberikan gambaran bagi pengelola sumber daya manusia dan pemimpin organisasi. Mereka perlu memahami bahwa pengembangan komitmen organisasional tidak hanya bergantung pada tingkat kemampuan individu, tetapi juga melibatkan faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan, seperti motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Selain itu, perhatian khusus perlu diberikan pada pegawai dengan tingkat pendidikan tinggi untuk memastikan bahwa komitmen organisasional tetap tinggi meskipun tingkat pendidikan mereka. Dalam hal ini, strategi pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi dapat diformulasikan dengan lebih tepat sesuai dengan dinamika kompleks antara kemampuan, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Melalui serangkaian tahapan penelitian yang dilakukan, sejumlah temuan signifikan muncul terkait dengan dinamika budaya organisasi, kemampuan individu, komitmen organisasional, dan kinerja pegawai medis serta paramedis di Rumah Sakit Umum (RSU) Wilayah DKI Jakarta. Analisis data menegaskan bahwa budaya organisasi memainkan peran sentral dalam membentuk komitmen organisasional, menunjukkan bahwa pegawai cenderung lebih terikat dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap rumah sakit. Pentingnya kemampuan individu juga terbukti sebagai faktor penentu, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan tersebut secara positif memengaruhi komitmen organisasional. Ini menandakan bahwa pengembangan kemampuan individu, termasuk keahlian teknis dan keterampilan interpersonal,

dapat membawa dampak positif terhadap loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Selanjutnya, budaya organisasi dan kemampuan individu secara bersamaan berperan signifikan dalam membentuk kinerja pegawai medis dan paramedis di RSU Wilayah DKI Jakarta. Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan organisasional yang mendukung, bersama dengan kemampuan individu yang optimal, dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja pegawai di bidang kesehatan. Meskipun demikian, hasil analisis juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional hanya memediasi secara parsial antara budaya organisasi dan kinerja, serta antara kemampuan individu dan kinerja. Artinya, masih terdapat faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap hubungan tersebut, dan perlu diidentifikasi lebih lanjut dalam penelitian mendatang. Oleh karena itu, rekomendasi strategis dapat diarahkan pada upaya peningkatan budaya organisasi yang lebih mendalam, peningkatan kemampuan individu, serta pemahaman lebih lanjut mengenai faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi komitmen organisasional dan kinerja pegawai medis serta paramedis di RSU Wilayah DKI Jakarta. Dengan demikian, langkah-langkah strategis tersebut dapat menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan SDM dan pengelolaan organisasi guna meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan kesejahteraan pegawai.

Daftar Pustaka

- Arahman, A. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Pegawai Terhadap Promosi Pegawai pada SMP Negeri 6 Kota Langsa. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sekretari*, 6(1), 1-5.
- Augtiah, I. (2022). College Performance Monitoring Application using Appclay Shephertz. *International Journal Software Engineering and Computer Science (IJSECS)*, 2(2), 70-76.
- Bernardin, H. J., & Wiatrowski, M. (2013). Performance appraisal. *Psychology and policing*, 257.

- Bowo, A. B. P., & Hendro, J. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(1), 10-18.
- Cascio, W. F. (2006). 10 Global performance management systems. *Handbook of research in international human resource management*, 176.
- Daoanis, L. E. (2012). Performance Appraisal System: It's Implication to Employee Performance. *International journal of economics and management sciences*, 2(3), 55-62.
- Djaali, D., Akbar, M., & Karuna, K. (2017). The Effect of Integrity, Work Culture, Knowledge of Audit Techniques, and Task Commitment Toward The Performance of Customs and Excise Auditors. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 1(1), 27-34.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(1), 42-62.
- Hazriyanto, H., & Ibrahim, B. (2019). The factor analysis of organizational commitment, job satisfaction, and performance among lecturers in Batam. *Journal of Technical Education and Training*, 11(1).
- Ho, V. T., Wong, S. S., & Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-47.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Iqbal, M. Z., Akbar, S., & Budhwar, P. (2015). Effectiveness of performance appraisal: An integrated framework. *International Journal of Management Reviews*, 17(4), 510-533.
- Latifa, T., & Widyawati, D. (2017). Pengaruh Perencanaan Strategi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 6(9).
- Moeljono, D. (2006). Good corporate culture. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 153-156.
- Paparella, G. (2016). Person-centred care in Europe: a cross-country comparison of health system performance, strategies and structures.
- Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual review of psychology*, 65, 661-691.
- Putri, N. E., Hakim, A., & Makmur, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP)*, 4(1).
- Risman, R. (2023). Budaya Organisasi Dan Implikasinya Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Administrasi PT. XYZ Pekanbaru. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 2(1), 14-19.
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Rizal, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Banda Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 2(2), 99-109.

- Rusmulyani, R. (2021). Technical Vocational Education and Training (TVET) Innovation Dengan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Pengembangan Soft-Skill Sumber Daya Manusia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1495-1506.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Sjafei, L. M. F. (2011). Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buton. Retrieved from repository. ut. ac. id (TAPM UT No. 12/40797).
- Solikhin, A., Nirwanto, N., & Triatmanto, B. (2020). The influence of organizational culture and work motivation on employee performance through organizational citizenship behavior. *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 2(5), 165-174.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance*, 23(1), 3-25.
- Spencer, L. M., Ryan, G., Bernhard, U., Emmerling, R. J., Shanwal, V., & Mandal, M. (2008). Cross-cultural competencies in a major multinational industrial firm. *Emotional intelligence: Theoretical and cultural perspectives*, 191-208.
- Sun, S. (2008). Organizational culture and its themes. *International Journal of Business and Management*, 3(12), 137-141.
- Sutrisna, I. W. W., & Rahyuda, A. G. (2014). *Pengaruh keadilan distributif, prosedural, dan interaksional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada paramedis di rumah sakit Tk II Udayana Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Trisnantoro, L. (2018). *Memahami penggunaan ilmu ekonomi dalam manajemen rumah sakit*. UGM press.
- Ünal, Z., & Turgut, T. (2015). The buzzword: Employee engagement. Does person-organization fit contribute to employee engagement?. Ünal, ZM, & Turgut, 157-179.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Widyaningrum, M. E. (2012). Effects of organizational culture and ability on organizational commitment and performance in Ibnu Sina Hospital Gresik. [http://www.savap.org.pk/journals/ARInt./Vol.2\(1\)/2012\(2.1-38\).pdf](http://www.savap.org.pk/journals/ARInt./Vol.2(1)/2012(2.1-38).pdf), 2(1), 1-38.
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 63-76.