

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Pegawai Klinik Pratama Promedika

Vierla Aulia

Universitas Teknologi Digital¹, Kampus 1, Jl. Cibogo No.Indah 3, Mekarjaya, Kota Bandung, Indonesia

admin@digitechuniversity.ac.id¹ vierla10120563@digitechuniversity.ac.id

Fransiska Agustina

Universitas Teknologi Digital², Kampus 1, Jl. Cibogo No.Indah 3, Mekarjaya, Kota Bandung, Indonesia

admin@digitechuniversity.ac.id² fransiskaagustina@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 4 Februari 2024; Received in revised form 17 Februari 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Aulia, V., & Agustina, F. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Pegawai Klinik Pratama Promedika. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (3). 1976-1984. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2495>

Abstrak:

Penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Pegawai Klinik Pratama Promedika" ini bertujuan untuk mempelajari hubungan antara budaya organisasi, kesejahteraan, dan kinerja pegawai. Metode penelitian yaitu metode kuantitatif, dengan desain penelitian verifikatif deskriptif. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa budaya organisasi yang positif dan mendukung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai di Klinik Pratama Promedika. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel budaya organisasi akan berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan dan kinerja pegawai sebesar 1,3717 unit. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,8655 menunjukkan bahwa sekitar 86,55% variasi dalam kesejahteraan dan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Klinik Pratama Promedika memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Keywords : Budaya Organisasi, Kesejahteraan Pegawai, Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Dalam Jurnal (Meutia & Husada, 2019) dikatakan bahwa hasil temuan Mandri, Komara & David (2018) membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan, sehingga apabila semakin baik atau tinggi budaya organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan menurut Suharto & Nusantoro (2018) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai signifikan. Kedua temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian Nongkeng (2012) yang mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasi dapat memberikan efek secara tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Klinik Pratama Promedika sebagai Lembaga pelayanan Kesehatan yang beroperasi di lingkungan yang kompleks dan dinamis, membutuhkan penelitian untuk memahami bagaimana budaya organisasi memengaruhi kesejahteraan dan kinerja pegawainya. Dengan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor ini, rumah sakit dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai, serta meningkatkan pelayanan kedapa pasien. Maka dari itu, penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Pegawai Klinik Pratama Promedika" ini dilakukan untuk mempelajari hubungan antara budaya organisasi, kesejahteraan, dan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Klinik Promedika Pratama dalam mengembangkan strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai, serta memperkuat budaya organisasi yang positif.

Tinjauan Pustaka / Keadaan Seni / Latar Belakang Penelitian

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, M. Si., 2018). Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik-praktik yang dianut oleh sebuah organisasi, yang dapat memengaruhi sikp, perilaku, dan kinerja individu.

Budaya organisasi adalah sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Ini merupakan kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut suatu organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi. (Wijaya & Gischa, 2023) Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting dalam memandu perilaku individu atau kelompok untuk melaksanakan aktivitasnya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut (Pasla, 2023) Ada beberapa jenis budaya organisasi yang dikenal, diantaranya adalah:

a. Budaya Organisasi yang Klasik

Budaya organisasi klasik mengutamakan struktur, aturan, dan prosedur yang jelas. Mereka juga memprioritaskan penerapan prosedur yang jelas dan teratur. Pegawai diwajibkan untuk mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Mereka tidak diperkenankan untuk melakukan apa pun di luar aturan ini. Budaya ini dapat diterapkan pada organisasi yang bergerak di bidang yang memerlukan konsistensi dan ketelitian. Namun, budaya ini juga dapat menghalangi pegawai untuk menjadi kreatif dan inovatif.

b. Budaya Organisasi yang Bertanggung jawab

Dalam organisasi yang bertanggung jawab, budaya mengutamakan tanggung jawab dan profesionalisme. Pegawai dalam budaya ini diharapkan untuk memahami apa yang harus mereka lakukan dan bekerja dengan profesionalisme untuk menyelesaikan tugas mereka. Budaya ini juga menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dan kerja sama yang efektif untuk mencapai tujuan. Organisasi dengan budaya ini biasanya memiliki kepercayaan yang tinggi dan merupakan tempat yang bagus untuk mengembangkan karir. Namun, budaya ini juga dapat menghambat kreativitas dan meningkatkan beban kerja seseorang.

c. Budaya Organisasi yang Kreatif

Budaya organisasi yang kreatif mengutamakan kreativitas dan inovasi. Organisasi yang menganut budaya ini cenderung memiliki lingkungan kerja yang fleksibel dan dinamis. Budaya ini juga mendorong pegawai untuk berpikir di luar kotak dan menekankan pentingnya kerja sama dan kolaborasi antar anggota untuk mencapai tujuan. Budaya ini dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi pegawai serta kemampuan mereka untuk menangani masalah. Namun, jika tidak dikendalikan dengan baik, budaya ini juga dapat menyebabkan ketidakpastian dan biaya operasional yang lebih tinggi.

d. Budaya Organisasi yang Humanis

Budaya organisasi yang humanis mengutamakan kebutuhan pegawai dan lingkungan kerja yang positif, yang menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sejahtera. Organisasi yang menganut budaya ini cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan pegawai yang lebih loyal. Budaya organisasi ini juga menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dan kerja sama yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Jika dikendalikan dengan baik, budaya di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Namun, jika tidak dikendalikan dengan baik, budaya ini juga dapat meningkatkan biaya operasional.

e. Budaya Organisasi yang Performance-Oriented

Budaya organisasi yang berpusat pada hasil dan kinerja menekankan pentingnya mencapai hasil yang optimal dalam menjalankan tugas. Dalam budaya seperti ini, pegawai diharapkan untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Organisasi dengan budaya ini biasanya memiliki sistem pengukuran kinerja yang jelas dan memprioritaskan kinerja individu saat membuat keputusan. Selain menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif, budaya ini memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Namun, jika pegawai hanya berkonsentrasi pada mencapai tujuan tertentu, budaya ini juga dapat menyebabkan tekanan dan stres, yang pada gilirannya mengurangi kreativitas dan inovasi.

f. Budaya Organisasi yang Berbasis Pasar

Organisasi dengan budaya berbasis pasar mengutamakan kepuasan pelanggan dan orientasi pada pasar dan menekankan pentingnya memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan serta melakukan inovasi produk dan jasa untuk memenangkan persaingan di pasar. Organisasi yang menganut budaya ini cenderung lebih

responsif terhadap perubahan pasar, lebih cepat dalam mengambil keputusan, dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, dan menjadi lebih kompetitif. Namun, jika terlalu fokus pada mencapai target penjualan, itu juga dapat menimbulkan tekanan pada pegawai dan membuat mereka kurang kreatif.

g. Budaya Organisasi yang Berbasis Kepemimpinan

Budaya organisasi yang berbasis kepemimpinan menekankan kepemimpinan dan komunikasi yang baik untuk mencapai tujuan. Pegawai diharapkan pemimpin memberikan contoh yang baik dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Budaya tempat kerja juga harus menekankan pentingnya kerja sama dan kolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara budaya ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, mereka juga dapat menempatkan pemimpin di bawah tekanan dan membuat pegawai merasa tidak dihargai jika komunikasi gagal.

Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan pegawai atau pegawai adalah segala upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja tanpa mengurangi upah. Hal ini merupakan usaha holistik yang mencakup aspek fisik, emosional, keuangan, sosial, dan profesionalitas.

Menurut (Fajryn, 2023) Kesehatan mental, fisik, emosional, dan ekonomi pegawai Anda secara keseluruhan disebut kesejahteraan pegawai. Faktor-faktor seperti hubungan mereka dengan rekan kerja, keputusan yang mereka buat, dan alat dan sumber daya yang mereka miliki memengaruhi hal ini. Jam kerja, gaji, dan keselamatan kerja memengaruhi kesejahteraan pegawai. Meskipun tingkat rata-rata akan berbeda untuk setiap orang, kesejahteraan pegawai harus memiliki tingkat yang memungkinkan tempat kerja menjadi produktif dan sehat. Faktor luar, seperti stres yang terkait dengan masalah keuangan, kesehatan, dan keluarga, juga berkontribusi pada kesejahteraan pegawai.

(Riadi, 2021) Beberapa komponen yang dianggap dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kenyamanan pegawai di tempat kerja, menurut Danna, dkk. (1999), adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Pengaturan tempat kerja yang mempertimbangkan keselamatan dan kenyamanan tempat kerja, kondisi psikologis, dan hubungan antar pegawai. Karena budaya organisasi sangat penting untuk keselamatan dan kesehatan pegawai, lingkungan kerja sangat penting bagi setiap perusahaan untuk memastikan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

b. Personality Traits

Personality traits adalah kekuatan yang dimiliki seseorang atas kehidupan mereka, dan ini sangat penting untuk kesehatan dan kesejahteraan mereka. Kontrol pribadi adalah kemampuan individu untuk mengontrol diri mereka sendiri secara objektif. Orang dengan locus control internal percaya pada keberuntungan atau pengaruh eksternal lain terhadap hal-hal yang terjadi di kehidupan pegawai mereka, sementara orang dengan locus control internal adalah individu yang percaya pada perilakunya sendiri dan menentukan apa yang harus mereka lakukan.

c. Stres pekerjaan

Selain faktor-faktor yang dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian seseorang, stres pekerjaan adalah komponen penting dan masalah utama yang berbahaya bagi kesehatan individu, organisasi, dan masyarakat. Stres yang terjadi dalam sistem kompensasi pekerja di perusahaan disebut sebagai stres pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu. Kinerja pegawai mencakup berbagai aspek, termasuk produktivitas, efisiensi, kualitas kerja, inisiatif, kerjasama, dan pencapaian target yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja pegawai dilakukan untuk menilai sejauh mana pegawai mencapai tujuan kerja dan memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. (Sevina, 2023)

Dalam kesimpulannya, kinerja pegawai mencakup hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu. Penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator yang relevan dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Penilaian kinerja pegawai penting untuk memelihara produktivitas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.

Selain itu, menurut Handoko (2001:193), ada beberapa komponen yang mempengaruhi kinerja, menurut jurnal (Akbar, 2018):

a. Motivasi

Faktor utama yang mendorong orang untuk bekerja adalah memenuhi kebutuhan mereka. Untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya, kebutuhan ini terkait dengan sifat manusia yang alami.

b. Kepuasan Kerja

Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ditunjukkan oleh sikap positif mereka terhadap apa pun yang mereka hadapi di tempat kerja mereka.

c. Tingkat stress

Stres adalah tingkat ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi saat ini. Tingkat stres yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya, yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka. Kondisi pekerjaan Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyinaran dalam ruang kerja.

d. Sistem kompensasi

Kompensasi menentukan berapa banyak kompensasi yang diterima pegawai atas pekerjaan mereka untuk perusahaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja, kompensasi yang tepat harus diberikan.

e. Desain Pekerjaan

Fungsi menetapkan tugas apa yang akan dilakukan seseorang atau kelompok pegawai secara organisasional dikenal sebagai desain pekerjaan. Desain pekerjaan harus jelas supaya pegawai dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Metodelogi

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menyelidiki fenomena secara sistematis dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik seperti statistik, matematika, atau komputasi. Penelitian kuantitatif sangat populer dalam bidang ilmu alam dan fisika. (Priadana, MS & Sunarsi, S.Pd., M.M., Cht., 2021, p. 24)

Dalam jurnal (Waruwu, 2023) penelitian kuantitatif dipengaruhi oleh positivisme. Menurut filsafat positivisme, sesuatu dianggap ber-ada ketika dapat diukur dan diuji secara empirik (Mulyadi, 2013). Ilmu alam adalah sumber pengetahuan yang dapat diukur, berdasarkan fakta dan kenyataan. Konsep-konsep ini mengilhami penggunaan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ilmiah. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian data numerik selama proses perencanaan, proses, pembuatan hipotesis, teknik, dan analisis data (Musianto, 2002). Penelitian kuantitatif adalah proses pencarian pengetahuan yang menggunakan data angka untuk menganalisis data (Moh Kasiram, 2009). Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan angka dan ilmu pasti untuk menjawab hipotesis.

Menurut penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Waruwu (2023), populasi dalam penelitian ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian. Populasi juga merupakan jumlah keseluruhan dalam penelitian, yang terdiri dari orang, benda, peristiwa, dan institusi. Dalam jurnal yang sama, Waruwu (2023) juga menyebutkan beberapa tanggapan para ahli tentang populasi. Populasi sebagai subjek penelitian dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Garaika & Darmanah, 2019). Definisi lain menyebutkan bahwa populasi dapat mencakup bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda alam lainnya, serta semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau subyek (Muhyi et al., 2018).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah pegawai Klinik Pratama Promedika pada Maret 2024. Pada penelitian ini, peneliti tidak membuat Batasan. Peneliti menetapkan, bahwa seluruh pegawai di Klinik Pratama Promedika pada Maret 2024 ditetapkan sebagai unit populasi dengan kriteria sebagai berikut:

a. Kriteria inklusi:

- 1) Pegawai Klinik Pratama Promedika
- 2) Pegawai telah berusia 17 tahun

b. Kriteria ekslusi: Seluruh pegawai Klinik Pratama Promedika baik bagian administrasi, tenaga medis, petugas keamanan, serta petugas kebersihan.

Dalam penelitian, peneliti menggunakan sampel dari populasi yang besar jika subjek atau objek penelitian memiliki populasi yang besar. Dalam hal ini, sampel tersebut mewakili jumlah dan karakteristik populasi (Garaika & Darmanah, 2019). Syarat penentuan sampel adalah akurasi dan presisi. Akurasi berarti bahwa sampel yang lebih akurat memiliki tingkat kekeliruan yang lebih rendah. Sejauh mana estimasi dekat dengan karakteristik populasi disebut sebagai presisi (Sinaga, 2014).

Dengan menggunakan teknik sampling keseluruhan, peneliti akan mengambil semua individu dalam populasi sebagai sampel. Ini berarti peneliti akan memasukkan seluruh populasi 15 orang ke dalam penelitian ini. Keuntungan dari metode ini adalah peneliti akan mendapatkan data yang lengkap dan representatif dari seluruh populasi.

Variabel Penelitian

Variabel Independen

Dalam penelitian ini, variabel X yang diamati adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang dianut dan dipraktikkan oleh organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek-aspek seperti komunikasi, kepemimpinan, kerjasama, inovasi, keadilan, dan penghargaan di dalam organisasi.

Variabel Dependend

Variabel Y dalam penelitian ini adalah kesejahteraan dan kinerja pegawai. Kesejahteraan pegawai mencakup aspek fisik, emosional, dan sosial dari kesejahteraan mereka di tempat kerja. Kesejahteraan pegawai dapat mencakup faktor-faktor seperti kepuasan kerja, keseimbangan kerja-kehidupan, dukungan sosial, dan keamanan kerja.

Kinerja pegawai mencakup sejauh mana pegawai mencapai tujuan kerja mereka dan memberikan kontribusi yang efektif kepada organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan indikator-indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, dan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur.

Konsep Variabel

Konsep variabel adalah konsep abstrak yang ingin diteliti dalam penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat tiga konsep variabel utama yang akan diamati, yaitu:

a. Budaya Organisasi: Merupakan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut dan dipraktikkan oleh organisasi. Konsep ini mencakup aspek-aspek seperti kepemimpinan, komunikasi, kerjasama, dan penghargaan dalam organisasi.

b. Kesejahteraan Pegawai: Merupakan kondisi kesejahteraan fisik, mental, dan sosial pegawai dalam lingkungan kerja. Konsep ini mencakup aspek-aspek seperti kepuasan kerja, keseimbangan kerja-kehidupan, dan dukungan sosial.

c. Kinerja Pegawai: Merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Konsep ini mencakup aspek-aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, dan inovasi.

Teknik Analisis Data

Data diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji regresi linier sederhana dibantu dengan menggunakan Microsoft Excel. Persamaan regresi yang dikembangkan adalah:

$$Y = a + bX$$

Ket:

Y = variabel kriterium

X = variabel predictor

a = variabel konstan

b = koefisien arah regresi linier

Studi kasus / eksperimen / demonstrasi / fungsionalitas aplikasi

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi individu dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji t dapat digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi untuk variabel independen (budaya organisasi) secara signifikan berbeda dari nol.

Tabel 1: Hasil Uji t Variabel X dan Variabel Y

	Total X	Total Y
Mean	32.6	66.8
Variance	41.54285714	90.31428571
Observations	15	15
Pooled Variance	65.92857143	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	28	
t Stat	-11.53506125	
P(T<=t) one-tail	1.88105E-12	
t Critical one-tail	1.701130934	
P(T<=t) two-tail	3.7621E-12	
t Critical two-tail	2.048407142	

Sumber: Data hasil Olahan Penulis

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, diperoleh nilai t Statistik sebesar -11.53506125 dengan derajat kebebasan (df) sebesar 28. Nilai t Statistik yang negatif menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kelompok yang memiliki budaya organisasi yang berbeda dalam hal kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, nilai P(T<=t) one-tail (probabilitas bahwa nilai t kurang dari atau sama dengan t Statistik) diperoleh sebesar 1.88105E-12, sedangkan nilai t Critical one-tail (nilai kritis t pada tingkat signifikansi yang ditentukan) adalah 1.701130934. Karena nilai P(T<=t) one-tail < t Critical one-tail, kita dapat menolak H0 dan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi keseluruhan model regresi. Dalam penelitian ini, uji F dapat digunakan untuk menguji apakah model regresi secara keseluruhan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Tabel 2: Hasil Uji F Variabel X dan Variabel Y

	Total X	Total Y
Mean	32.6	66.8
Variance	41.54285714	90.31428571
Observations	15	15
df	14	14
F	0.459981019	
P(F<=f) one-tail	0.079253525	
F Critical one-tail	0.402620943	

Sumber: Data Hasil Olahan Penulis

Dari tabel di atas, hasil uji F menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, nilai Fhit yang diperoleh sebesar 0,45998,

sedangkan nilai F tabel (dengan tingkat signifikansi yang ditentukan sebelumnya) sebesar 0,40262. Karena nilai Fhit < Ftabel, maka H0 diterima, artinya tidak terdapat perbedaan signifikan dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, faktor budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 3: Hasil Uji Regresi Variabel X dan Variabel Y

Tabel 2: Hasil Uji F Variabel X dan Variabel Y

Regression Statistics

Multiple R	0.930335492
R Square	0.865524128
Adjusted R Square	0.85517983
Standard Error	3.616535667
Observations	15

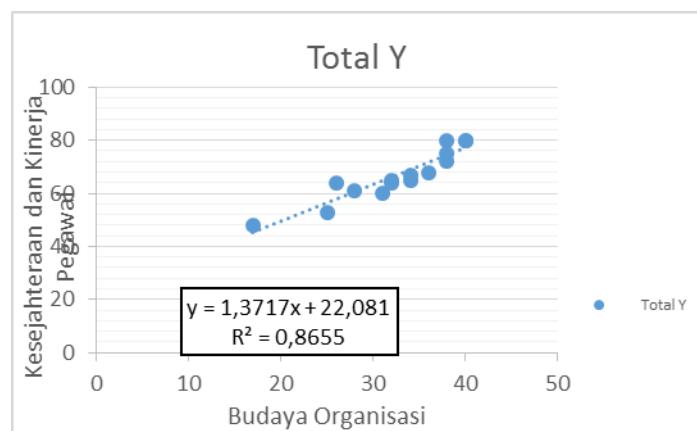
ANOVA

	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	1094.368707	1094.369	83.67162	5.00924E-07
Residual	13	170.031293	13.07933		
Total	14	1264.4			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95.0%	Upper 95.0%
Intercept	22.08149931	4.977134482	4.436589	0.000671	11.32905398	32.83394465	11.32905398	32.83394465
X Variable 1	1.37173315	0.149961769	9.147219	5.01E-07	1.047760445	1.695705854	1.047760445	1.695705854

Sumber: Data Hasil Olahan Penulis

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi F yang lebih besar dari nilai alpha (0,05), dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan adalah signifikan. Artinya, variabel X secara signifikan mempengaruhi variabel Y.



Sumber: Data Hasil Olahan Penulis

Gambar 1: Hasil Persamaan Uji Regresi

Berdasarkan hasil uji regresi, ditemukan bahwa terdapat pengaruh variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kesejahteraan dan kinerja pegawai) di Klinik Pratama Promedika. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,3717X + 22,081$, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,8655. Dengan koefisien regresi positif 1,371, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X dan Y. Artinya, jika nilai X meningkat satu unit, nilai Y diperkirakan akan meningkat sebesar 1,371 unit.

Dengan nilai adjusted R square sebesar 0,85517983, dapat disimpulkan bahwa sekitar 85,52% variasi dalam variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen (X) yang digunakan dalam model regresi. Artinya, model regresi ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel X dan Y.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y dalam penelitian ini. Persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi nilai Y berdasarkan nilai X yang diberikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik di Klinik Pratama Promedika memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Budaya organisasi yang saling mendukung dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan mereka. Lingkungan kerja yang positif juga membantu mengurangi stres dan meningkatkan motivasi pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Budaya organisasi Klinik Pratama Promedika memberikan kesempatan pengembangan karir yang memadai, memberikan pegawai rasa dihargai dan harapan untuk pertumbuhan dan kemajuan karir. Dukungan yang diberikan oleh Klinik Pratama Promedika dalam mengatasi stres kerja, seperti program kesejahteraan karyawan, pelatihan manajemen stres, dan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan, meningkatkan kesejahteraan pegawai. Budaya organisasi di Klinik Pratama Promedika membuat pegawai merasa didorong untuk memberikan ide-ide inovatif dan diberi dukungan untuk mencari solusi baru, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Perasaan bahwa usaha mereka diakui dan dihargai dalam memberikan pelayanan terbaik, berarti bahwa budaya organisasi di Klinik Pratama Promedika dapat memberikan dampak positif pada kepuasan kerja pegawai. Desain pekerjaan yang jelas dan mendukung kepatuhan terhadap prosedur kerja memungkinkan pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Klinik Pratama Promedika memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Budaya organisasi di Klinik Pratama Promedika ditandai oleh kepemimpinan yang tegas, bertanggung jawab, dan mampu memotivasi pegawai. Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan baik dan terbuka, memberikan ruang bagi pegawai untuk berbagi informasi, pendapat, serta memberikan dan menerima umpan balik dengan lancar. Disiplin kerja yang tinggi dan kerjasama tim yang mendukung juga menjadi ciri budaya organisasi di klinik ini, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Klinik Pratama Promedika memberikan penghargaan yang adil sebagai motivasi bagi pegawai, sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja dan kontribusi mereka, mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, kesejahteraan dan

kinerja pegawai di Klinik Pratama Promedika dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kepuasan kerja, fleksibilitas pekerjaan, kesempatan pengembangan karir, fasilitas dukungan mental, dukungan rekan kerja, pencapaian target kerja, motivasi memberikan pelayanan yang baik, solutif, dan inovatif, serta disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Klinik Pratama Promedika memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai, dengan budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai positif, komunikasi yang baik, dan kerjasama tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Referensi

- Dr. Priyono, MM. (2012, Februari 20). Jenis-Jenis Penelitian. Retrieved from drpriyono.blogspot.com: <https://drpriyono.blogspot.com/2012/03/jenis-jenis-penelitian.html>
- Fajryn, D. (2023, Desember 5). Kesejahteraan Karyawan: Pengertian, Manfaat, dan Implementasi. Retrieved from Mekari: <https://mekari.com/blog/kesejahteraan-karyawan/>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* Fakultas Ekonomi UNIAT, 120.
- Nisa, D. K., Santoso, B., & Azhad, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 109-112.
- Pasla, B. N. (2023, Januari 19). Budaya Organisasi: Pengertian, Jenis, dan Contoh. Retrieved from jambiprov.go.id: <https://pasla.jambiprov.go.id/budaya-organisasi-pengertian-jenis-dan-contoh/>
- Priadana, MS, P., & Sunarsi, S.Pd., M.M., CHT., D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Tanggerang Selatan: Pascal Books.
- Riadi, M. (2021, Oktober 30). Workplace Well-being - Pengertian, Aspek dan Faktor yang Mempengaruhi. Retrieved from kajianpustaka: <https://www.kajianpustaka.com/2021/10/workplace-well-being.html>
- Sevina, P. A. (2023, Agustus 6). Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai. Retrieved from Mekari Talenta: <https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>
- Sutrisno, M. Si., P. (2018). Budaya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 2902.
- Wijaya, A., & Gischa, S. (2023, November 18). Karakteristik dan Budaya Organisasi. Retrieved from Kompas.com: <https://www.kompas.com/skola/read/2023/11/18/010000769/karakteristik-dan-fungsi-budaya-organisasi>
- Yanuarti, S.Pd, E. (2024, Maret 15). Penelitian Verifikatif: Pengertian-Ciri dan Contohnya. Retrieved from HaloEdukasi.com: <https://haloedukasi.com/penelitian-verifikatif>