



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENDIDIKAN, PELATIHAN, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT

Deni Maisaf Putri¹, Sri Langgeng Ratnasari², Herni Widiyah Nasrul³

Email: sarisucahyo@yahoo.com

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁻³⁾

Info Artikel

Diserahkan April 2022

Diterima Agust 2022

Diterbitkan Sep 2022

Kata Kunci:Kinerja karyawan,
Budaya organisasi,
Pendidikan,
Pelatihan, Stres kerja

Keywords:*Employee
Performance,
Organizational
Culture, Education,
Training, Work stress*

Abstrak

Pandemi Covid 19 yang terjadi sejak awal 2020 berdampak pada kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, pendidikan, pelatihan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam di masa pandemi secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam dengan jumlah karyawan sebanyak 568 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan jumlah sampel sebanyak 112 responden. Data diperoleh dengan menggunakan kuisioner dan telah diuji validitas dan reliabilitas. Pengujian data ini dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda, dan dilakukan pengujian hipotesis secara uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi, pendidikan, pelatihan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Abstract

The Covid 19 pandemic that has occurred since early 2020 has had an impact on the performance of the Awal Bros Employee. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture, education, training, and work stress on the performance employees of the Awal Bros Hospital Batam. This type of research is quantitative research. The population in this study were employee of Awal Bros Hospital Batam with total 568 person. The sampling technique used slovin method, the entire population in this study was sampled with a total of 112 respondents. Data obtained using a questionnaire instrument and has been tested for validity and reliability. This data test was analyzed using multiple linear regression, and hypothesis testing was carried out using the t test and F test. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee performance, education had positive and significant effect on employee performance, training work had positive and significant effect on employee performance, work stress had a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture, education, training, and work stress together positive affect the performance of employees.

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana

Universitas Riau Kepulauan

E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus dapat mengembangkan diri secara proaktif, untuk menjawab tantangan tersebut maka harus disiapkan tenaga kerja yang handal diberbagai bidang masing-masing (Sutrisno, 2016). Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovasi melalui kreativitas dan imajinasi, (Arianty et al., 2016).

Untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan, ada banyak faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah kinerja karyawan. Karyawan selalu dituntut untuk selalu bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak jarang perusahaan mengeksploitasi kinerja karyawan secara berlebihan sehingga kurang memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan, sehingga kinerja karyawan menurun. Perlu diketahui bahwa karyawan merupakan salah satu aset berharga perusahaan yang perlu diperhatikan.

Kinerja yang optimal tidak terlepas dari penanaman budaya organisasi yang baik. Bagi karyawan khususnya generasi milenial tidak hanya sekedar bekerja, mereka juga memperhatikan budaya organisasi dalam suatu perusahaan. Perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain memiliki budaya yang berbeda, dan setiap perusahaan biasanya memiliki ciri khasnya masing-masing. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena budaya organisasi tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga pegawai kurang produktif sehingga mengakibatkan kinerja menurun.

Selain menerapkan budaya organisasi dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal, pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang pencapaian kinerja. Perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan membutuhkan orang-orang dengan berbagai pendidikan khusus. Penempatan pegawai didasarkan pada latar belakang pendidikan pegawai tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013), pendidikan adalah proses jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana pekerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Latar belakang pelatihan juga digunakan sebagai dasar penempatan karyawan. Penempatan di unit tertentu harus memiliki jenis pelatihan tertentu pula. Memberikan pelatihan atau pendidikan kepada. Adanya pelatihan dan pendidikan bagi seseorang juga dapat menjamin tersedianya tenaga terampil, terlatih atau terdidik yang dapat menggunakan akal nya secara kritis. Selain itu, pelatihan juga membantu stabilitas karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan layanan untuk waktu yang lama.

Rumah Sakit Awal Bros Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan di Kota Batam. Rumah Sakit dengan standar akreditasi dengan 16 pelayanan dari Komite Akreditasi Rumah Sakit selalu berupaya untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat kota Batam, namun dalam upaya tersebut masih banyak kendala yang

dihadapi. Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Awal Bros Batam adalah rendahnya kinerja pegawai. Pencapaian kunjungan pasien tidak memenuhi target kunjungan yang ditetapkan. Pencapaian kinerja khususnya di tahun 2020 masih jauh dari target yang ditetapkan manajemen. Apalagi di masa pandemi COVID-19, terlihat dari jumlah kunjungan pasien yang menurun.

Tabel 1
Kunjungan Pasien Rawat Jalan Rumah Sakit Awal Bros Batam

Tahun	Realisasi Jumlah Kunjungan (orang)	Target Jumlah Kunjungan (orang)	Gap Jumlah Kunjungan
2018	260.127	275.000	- 0,48%
2019	255.236	300.000	- 1,44%
2020	208.081	300.000	- 10,19%

Sumber: Rumah Sakit Awal Bros Batam

Pelayanan masih banyak permasalahan yang muncul, seperti antrian di pendaftaran rawat jalan yang masih panjang dan lama, keluhan susah menghubungi nomor telpon Rumah Sakit Awal Bros untuk melakukan pendaftaran. Dari sisi pendidikan, tingkat pendidikan karyawan belum merata karena masih banyak karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA ataupun D3 umum, sedangkan saat ini standar yang ditetapkan adalah minimal pendidikan D3 kesehatan. Hal ini dipersyaratkan karena karyawan dengan latar belakang pendidikan kesehatan akan lebih paham untuk mengarahkan pelanggan untuk berobat ke dokter spesialis yang tepat.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dirasa juga belum memadai, karena masih banyak karyawan yang tidak terampil dalam menggunakan komputer, sehingga saat melayani pelanggan mereka terlihat tidak sigap. Kekurangan tenaga juga dialami di beberapa bagian, sehingga beban kerja dirasakan lebih berat. Hal ini mengakibatkan stres kerja bagi karyawan, karyawan menjadi sering sakit. Hari ketidakhadiran karyawan karena sakit juga cukup besar, hal inilah sehingga dirasa sangat penting untuk menganalisis awal beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian administrasi Rumah Sakit Awal Bros Batam, yaitu budaya organisasi, pendidikan, pelatihan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Awal Bros Batam. Berdasarkan latar belakang masalah di atas sehingga melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan, Pelatihan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam”.

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, pendidikan, pelatihan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dikiyanti dan Gama (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan pengaruh bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi pengaruh secara parsial antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang positif, pada hubungan secara simultan terjadi antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang positif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ritonga dan Damanik (2018) dengan hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan berpengaruh positif sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2017) dan Sipatu (2013) dengan hasil penelitian Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru terbukti kebenarannya.

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS. Awal Bros Batam

H2: Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS. Awal Bros Batam.

H3: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS. Awal Bros Batam.

H4: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS. Awal Bros Batam.

H5: Budaya organisasi, pendidikan, pelatihan, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS. Awal Bros Batam.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2018), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni; 1). Kualitas (mutu): Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. 2). Kuantitas (Jumlah): Untuk mengukur kinerja dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. 3). Waktu (jangka waktu): Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu menyelesaikan pekerjaannya. 4). Penekanan Biaya: Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. 5). Pengawasan: Hampir semua jenis pekerjaan perlu dilakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan sedang berjalan. 6). Hubungan antar karyawan: Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan pimpinan

Budaya Organisasi

Robbins (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Menurut Fahmi (2016), “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan

Menurut Umi, dkk (2015) indikator budaya organisasi dapat diukur:

- 1). Norma; Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.
- 2) Nilai Dominan; Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.
- 3). Aturan; Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan di dalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.
- 4). Iklim Organisasi; Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

Pendidikan

Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.

Lestari (2011) menjelaskan dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi (1) dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan (2) dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan

Pelatihan

Menurut Hamali (2016), pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang cepat. Pelatihan yang efektif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategis dan dilakukan tahapan-tahapan.

Indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2015), diantaranya; 1). Instruktur, mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan. 2). Peserta, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. 3). Materi, pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihanpun harus update agar peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang. 5). Metode, metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. 6). Tujuan, tujuan pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. 7). Sasaran, sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Stres Kerja

Menurut Sule & Priansa (2018), Stres dapat dipahami sebagai kondisi tegang yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kinerja karyawan. Stres yang terlalu berat dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk berinteraksi dalam lingkungan serta mengemban tugas yang diemban dari organisasi sehingga kinerja karyawan menjadi terganggu. Stres dapat disebabkan oleh salah satu *stressor* atau kombinasi dari berbagai *stressor*.

Indikator stres kerja menurut Salmawati (2014), dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu: 1). Gejala Psikologis; Gejala psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Perawat yang mengalami stres kerja menjadi gugup dan merasakan kecuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. 2). Gejala Fisik; Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya ekskresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, migraine, sakit mag, bermasalah pada pencernaan, berkeringat, dan mudah lelah fisik. Perawat sering mengalami gangguan pencernaan juga sakit lambung diakibatkan makan yang tidak teratur. 3). Gejala Perilaku; Gejala perilaku pada stres kerja seperti prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase (Zulfan, 2012). Perawat yang mengalami stres kerja akan rentan berbuat kesalahan, mengalami kecelakaan kerja, masalah kesehatan dan cenderung menyendiri.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh dari setiap objek penelitian, dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian administrasi di RS Awal Bros Batam. Karyawan menjadi subjek penelitian ini, karena semua karyawan memiliki penilaian kinerja yang seragam. Jumlah karyawan bagian administrasi di Rumah Sakit Awal Bros Batam pada tahun 2020 adalah sebanyak 156 orang karyawan.

Sampel

Berdasarkan jumlah populasi karyawan tetap di bagian administrasi RS Awal Bros Batam, adalah 156 orang, dengan menggunakan rumus Slovin yang dikutip (Sujarweni, 2014) sebagai berikut;

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel, N = Jumlah Populasi $\alpha = \text{Margin Error}$

$$n = \frac{156}{1 + (156 \times 0.05^2)} = 112,23 \text{ (112 Responden)}$$

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel penelitian untuk mendeskripsikan dan memudahkan dalam penetapan pengukuran terhadap variabel yang diamati. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut: 1). Variabel bebas (*Independent variable*) (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Y). Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X₁), Pendidikan (X₂), Pelatihan (X₃), Stres Kerja (X₄).

Definisi operasional sebagai berikut: 1). Budaya Organisasi (X₁), merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. 2). Pendidikan (X₂) yakni satu sistem evaluasi untuk tiap-tiap individu untuk meraih pengetahuan serta pemahaman yang lebih tinggi tentang object spesifik serta khusus. Pengetahuan yang didapat secara resmi itu menyebabkan pada tiap-tiap individu yakni mempunyai pola pikir, tingkah laku serta akhlak yang sesuai dengan pendidikan yang diperolehnya. 3). Pelatihan (X₃) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang, 4). Stres Kerja (X₄) adalah merupakan kondisi ketegangan yang dapat berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik karyawan. Stres mengakibatkan perawat mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik. 5). Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator pengukur kinerja adalah kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, Pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Instrumen Penelitian

Menurut Siyoto dan Sodik (2015), Menyusun instrumen merupakan langkah penting dalam pola prosedur penelitian. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Dimana kuesioner ini untuk mengetahui budaya organisasi, pendidikan, pelatihan, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2018), Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala pengumpulan data dengan skala 1 sampai dengan 5 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. STS = Sangat Tidak Setuju : Skor 1
2. TS = Tidak Setuju : Skor 2
3. RR = Ragu-Ragu : Skor 3
4. S = Setuju : Skor 4
5. SS = Sangat Setuju : Skor 5

Berdasarkan skala pengukuran, maka rancangan instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 2
Indikator Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Item Pernyataan
Budaya Organisasi (X1) Umi, dkk (2015)	1. Pelaksanaan Norma	Skala <i>Likert</i>	1-5
	2. Pelaksanaan Nilai Dominan		6-10
	3. Pelaksanaan Aturan		11-15
	4. Iklim Organisasi		16-20
Pendidikan (X2) Lestari (2011)	1. Pendidikan formal	Skala <i>Likert</i>	21-25
	2. Pendidikan informal		26-30
Pelatihan (X3) Mangkunegara (2015)	1. Instruktur	Skala <i>Likert</i>	31-35
	2. Peserta		36-40
	3. Materi pelatihan		41-45
	4. Tujuan pelatihan		46-50
	5. Sasaran Pelatihan		51-55
Stres Kerja (X4) Salmawati (2014)	1. Gejala Psikologis	Skala <i>Likert</i>	56-60
	2. Gejala Fisik		61-65
	3. Gejala Perilaku		66-70
Kinerja Karyawan (Y) Kasmir (2018)	1. Kualitas	Skala <i>Likert</i>	1-5
	2. Kuantitas		6-10
	3. Waktu		11-15
	4. Penekanan Biaya		16-20
	5. Pengawasan		21-25
	6. Hubungan Antar Karyawan		26-30

Sumber: Data Olahan

Teknik Analisis Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), syarat yang harus dipenuhi pada pengujian ini harus memiliki kriteria, yaitu:

- 1) Jika $r \geq 0,30$ maka pernyataan dari angket adalah valid.
- 2) Jika $r \leq 0,30$ maka pernyataan dari angket adalah tidak valid.

Langkah uji validitas ini menghitung nilai korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan rumus. Menurut Mahmuddin (2018), Untuk menghitung koefisien korelasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2} \sqrt{n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2}}$$

Dimana:

- r : Koefisien korelasi linear variabel x_1, x_2, x_3, x_4 sendiri - sendiri terhadap variabel y
- n : Jumlah sampel
- x_i : Variabel bebas
- y_i : Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2017), Untuk mengetahui valid atau tidaknya validitas item angket, maka dilakukan dengan mengkonsultasikan pada tabel harga kritik r *product moment*, dengan taraf signifikan 5%, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2019), Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen kuesioner dapat digunakan secara konsisten atau tidak. Uji realibilitas menggunakan *Alfa Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut: Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Dimana:

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
- k : Banyak butir pertanyaan
- σ_t^2 : Varian total
- $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

Pada uji realibilitas instrumen ini harus memenuhi syarat minimum apabila koefisien *Alfa Cronbach's* yang didapat 0,6. Jika koefisien kurang dari 0,6 maka instrumen penelitian tidak reliabel, dan bila koefisien lebih dari 0,6 maka dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi. Pengujian asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Menurut Mahmuddin (2018), analisis regresi adalah Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik regresi, yaitu analisis linear berganda. Penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Pendidikan (X2), Pelatihan (X3), Stres Kerja (X4), dan variabel terikat:

Kinerja Karyawan (Y).

Secara umum formulasi dari regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja guru

a : Konstanta

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Budaya sekolah

X₃ : Supervisi akademik

X₄ : Motivasi

e : *Error*

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh budaya organisasi, pendidikan, pelatihan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan dapat dilakukan dengan menggunakan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu data dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dalam kuesioner tersebut diuji valid atau tidak. Bila tidak valid maka item pertanyaan tersebut diperbaiki atau dihapus. Hasil uji validitas setiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.

Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan	Jumlah Butir Pernyataan Tidak Valid	Jumlah Butir Pernyataan Valid
Budaya Organisasi (X1)	20	0	20
Pendidikan (X2)	10	0	10
Pelatihan (X3)	25	0	25
Stress Kerja (X4)	15	0	15
Kinerja Karyawan (Y)	30	0	30

Sumber: Data Olahan

Uji Reliabilitas Data

Menurut Umar (2019), uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen kuesioner dapat digunakan secara konsisten atau tidak. Uji reliabilitas menggunakan *Alfa Cronbach's*. Pada uji reliabilitas instrumen ini harus memenuhi syarat minimum apabila koefisien *Alfa Cronbach's* yang diperoleh 0,6. Jika koefisien kurang dari 0,6 maka instrumen penelitian tidak reliabel, dan apabila koefisien lebih dari 0,6 maka dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Crobanch Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,899	Reliabel
Pendidikan (X2)	0,817	Reliabel
Pelatihan (X3)	0,957	Reliabel
Stres Kerja (X4)	0,886	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,983	Reliabel

Sumber : Data Olahan

Deskripsi Variabel

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Data yang dilihat adalah dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum.

Tabel 5
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi (X1)	112	41	100	85.83	8.387
Pendidikan (X2)	112	30	50	41.49	4.415
Pelatihan (X3)	112	75	125	105.15	11.734
Stres Kerja (X4)	112	15	60	30.57	8.690
Kinerja Karyawan (Y)	112	102	147	123.97	9.980
Valid N (listwise)	112				

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan hasil tabel 5 statistik deskriptif bahwa skor total dari variabel variabel yang digunakan adalah penjumlahan skor dari item pernyataan 1 sampai item pernyataan terakhir masing masing variable dengan jumlah data 112 responden. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai terendah sebesar 41 dengan tingkat penyebarannya sebesar 8.387. Variabel pendidikan memiliki nilai terendah 30 dengan tingkat penyebaran sebesar 4.415. Variabel Pelatihan memiliki nilai terendah sebesar 75 dengan tingkat

penyebaran sebesar 11.734. Untuk variabel Stres Kerja dengan nilai terendah sebesar 15 dengan tingkat penyebaran sebesar 8.690. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai terendah sebesar 102 dengan penyebaran sebesar 9.980.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Umar (2019), uji normalitas berguna untuk melihat apakah nilai residual (gap antara data asli dan data hasil ramalan) terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap variabel bebas tertentu terdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogoro-Sminory*. Santoso (2016), menyatakan dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significanted*), yaitu:

1. Jika probabilitas > 0.05 , maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika proabilitas < 0.05 , maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Nilai signifikansi (*Asym, sig 2 Tailed*) sebesar 1.83, karena nilai lebih dari 0.05, jadi resedual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Umar (2019), uji multikolinearitas berguna untuk melihat tingkat korelasi diantara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas dengan *variance inflation factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jika nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya multikolinearitas.

Tabel 6
Uji Multikolinearitas

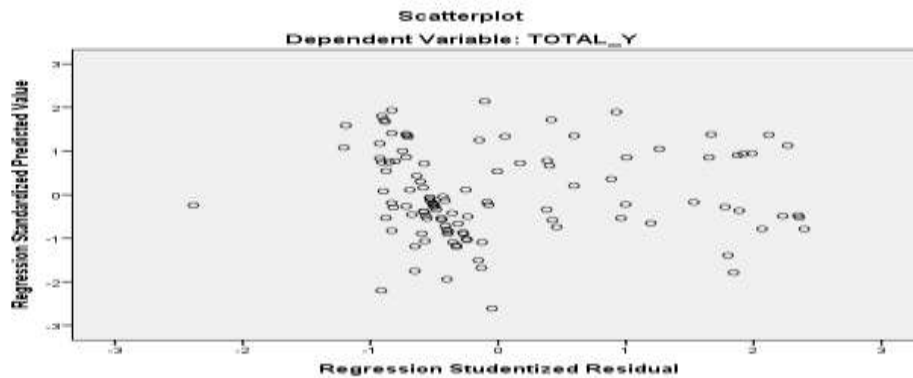
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Budaya Organisasi (X1)	.472	2.116
1 Pendidikan (X2)	.358	2.794
Pelatihan (X3)	.389	2.574
Stres Kerja (X4)	.706	1.417

Sumber: Data Olahan

Pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10,00 dan *tolerance* lebih dari 0,100 untuk keempat variabel independen, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Umar (2019), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau disebut homoskedastisitas. Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan heteroskedastisitas adalah metode *scatter plot* dengan menggambarkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dan SRESID (nilai residualnya). Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016).



Gambar 1
Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Olahan

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	92.929	13.885		6.693	.000
Budaya Organisasi(X1)	-.053	.154	-.048	-.346	.730
Pendidikan (X2)	.073	.337	.034	.216	.829
Pelatihan (X3)	.178	.126	.214	1.406	.163
Stres Kerja (X4)	.092	.122	.085	.753	.453

Sumber: Data Olahan

Pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa ke empat variabel nilai signifikansi lebih dari 0,05 (tidak signifikan). Jadi dapat disimpulkan pada

model regresi tidak ada masalah heteroskedastisitas. Model regresi memenuhi persyaratan terdapat kesamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau disebut homoskedastisitas.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Menurut Mahmuddin (2018), Analisis regresi adalah Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik regresi, yaitu analisis linear berganda. Penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Pendidikan (X2), Pelatihan (X3), Stres Kerja (X4), dan variabel terikat: Kinerja Karyawan (Y). Secara umum formulasi dari regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- X₁ : Budaya Organisasi
- X₂ : Pendidikan
- X₃ : Pelatihan
- X₄ : Stres Kerja
- e : *Error*

Tabel 8
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
	(Constant)	12.285	.104	118.311	.000	
1	Budaya Organisasi_X1	.011	.001	.342	9.764	.000
	Pendidikan_X2	.022	.003	.352	8.715	.000
	Pelatihan_X3	.010	.001	.423	10.917	.000
	Stres Kerja_X4	.032	.001	1.007	35.174	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan

Persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = 12.285 + 0,011X_1 + 0,022X_2 + 0,010X_3 + 0,032X_4$ Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut: Konstanta sebesar 12,285; artinya budaya organisasi, pendidikan, pelatihan, dan stress kerja nialinya adalah 0, maka bersarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12, 285. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,011; artinya setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kiinerja karyawan sebesar 0,011 satuan, dengan susmsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien regresi variabel Pendidikan (X2) sebesar 0,022; artinya setiap peningkatan pendidikan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawab sebesar 0,022 satuan, dengan sumsi variabel

independen lain nilanya tetap. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X3) sebesar 0,010; artinya setiap peningkatan pendidikan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,010 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilanya tetap. Koefisien regresi variabel Stres Kerja (X3) sebesar 0,032; artinya setiap peningkatan stress kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,032 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilanya tetap

Uji t (parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} . Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05. Pengujian secara individu untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 .

Berikut ini merupakan hasil uji t (Parsial) dengan menggunakan program SPSS 20.00 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji t

Variabel	Uji t	Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi	9.764	0.000	Diterima
Pendidikan	8.715	0.000	Diterima
Pelatihan	10.917	0.000	Diterima
Stres Kerja	35.174	0.000	Diterima

Sumber: Data Olahan

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

Hipotesis 1:

$H_0 : b_1 = 0$ (Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam)

$H_a : b_1 \neq 0$ (Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam).

Hipotesis 2:

$H_0 : b_2 = 0$ (Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam).

$H_a : b_2 \neq 0$ (Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam).

Hipotesis 3:

$H_0 : b_3 = 0$ (Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam).

$H_a : b_3 \neq 0$ (Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam).

Hipotesis 4:

$H_0 : b_4 = 0$ (Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam).

$H_a : b_4 \neq 0$ (Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam).

2. Menentukan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $112-4-1 = 107$. Dengan pengujian 2 sisi hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1.98238 / - 1.98238

3. Kriteria pengujian

Berdasarkan nilai t :

H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ (tidak berpengaruh)

- H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (berpengaruh)

Berdasar nilai signifikansi:

- H_0 diterima jika nilai signifikansi $> 0,05$ (tidak berpengaruh)

- H_0 ditolak jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ (berpengaruh)

4. Membuat kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($9,764 > 1,98238$) atau signifikansi $< 0,005$ ($0,000 < 0,005$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($8,715 > 1,98238$) atau signifikansi $< 0,005$ ($0,000 < 0,005$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat pendidikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($10,917 > 1,98238$) atau signifikansi $< 0,005$ ($0,000 < 0,005$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam. Hal ini berdasar uji t yang didapat nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($35,174 > 1,98238$) atau signifikansi $< 0,005$ ($0,000 < 0,005$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat stres kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F yang diperoleh disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.966	4	1.992	404.513	.000 ^b
	Residual	.527	107	.005		
	Total	8.493	111			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres kerja(X4), Pendidikan(X2), Budaya Organisasi(X1), Pelatihan(X3)

Sumber: Data Olahan

Tahap-tahap untuk melakukan uji F sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya

Ho : $b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$

(Budaya organisasi, pendidikan, pelatihan, dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam.

Ha : $b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$

(Budaya organisasi, pendidikan, pelatihan, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam.

2. Menentukan F_{hitung}

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 404,513

3. Menentukan F_{tabel}

F_{tabel} dapat dilihat pada lampiran tabel statistik, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, dengan df 1 (jumlah variabel - 1) atau $5-1 = 4$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $112-4-1 = 107$. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,46

4. Kriteria pengujian

Berdasar nilai F:

- Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ (tidak berpengaruh)

- Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (berpengaruh)

Berdasar nilai signifikansi:

- Ho diterima jika nilai signifikansi $> 0,05$ (tidak berpengaruh)

- Ho ditolak jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ (berpengaruh)

5. Membuat keputusan

Budaya organisasi, pendidikan, pelatihan, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam Hal ini berdasar hasil uji F yang didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($404,513 > 2,467$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima

Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$).

Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila R^2 (mendekati 0) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap lemah.

Koefisien determinasi (R^2) nilai diatas 0,8 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah kuat. Untuk mengetahui besar persentasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (*adjusted R square*). Dengan menggunakan *software* SPSS dengan *menu analyze* dan sub *menu regression*. Koefisien berganda atau *R square* (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kontribusi dan keseluruhan variabel bebas terhadap pengaruh pada variabel terikat. Nilai $R^2_{adjusted}$ yang dihitung dengan rumus :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

KP : Koefisien determinasi
r : Nilai koefisien korelasi

Tabel 11
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.938	.936	.07017

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja(X4), Pendidikan(X2), Budaya Organisasi(X1), Pelatihan(X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,936 atau 93,6%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, pendidikan, pelatihan dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 93,6% dan sisanya 6,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan: 1) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam. Hal ini berdasarkan uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,764 > 1,98238$) atau signifikansi signifikansi $<0,005$ ($0,000 < 0,005$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. 2) Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam. Hal ini berdasarkan uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,715 > 1,98238$) atau signifikansi signifikansi $<0,005$ ($0,000 < 0,005$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat pendidikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. 3) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam. Hal ini berdasarkan uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,917 > 1,98238$) atau signifikansi signifikansi $<0,005$ ($0,000 < 0,005$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya semakin

meningkat pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. 3) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam. Hal ini berdasarkan uji t yang didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($35,174 > 1,98238$) atau signifikansi $< 0,005$ ($0,000 < 0,005$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat stres kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. 4) Budaya organisasi, pendidikan, pelatihan dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam. Hal ini berdasarkan uji F yang didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($404,513 > 2,467$) atau signifikansi $< 0,005$ ($0,000 < 0,005$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka disimpulkan saran ataupun masukan sebagai berikut: Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan mutu dari budaya organisasi yang digunakan, karena budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja. Hal ini dikarenakan pentingnya budaya organisasi yang diterapkan perusahaan untuk melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan maupun berkonsultasi serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berdiskusi bersama mengharapkan saran ataupun metode dalam pengambilan keputusan dari karyawan. 2) Rumah Sakit Awal Bros Batam sebaiknya juga harus lebih memperhatikan faktor pendidikan, seperti keinginan karyawan untuk meningkatkan prestasi, mendapatkan penghargaan, melaksanakan tugas yang dibebankan, kemajuan karir dan tanggung jawab. Apabila kondisi intrinsik pekerjaan tersebut terdapat dalam perusahaan maka karyawan akan termotivasi dengan baik. 3) Rumah Sakit Awal Bros Batam sebaiknya juga harus memperhatikan faktor-faktor pelatihan, karena pelatihan sangat penting dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dengan pelatihan karyawan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. 4) Rumah Sakit Awal Bros Batam sebaiknya dapat lebih baik dalam mengelola stres kerja karyawan, sehingga dapat menjadikan stres kerja sebagai pemicu dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengelolaan yang sudah sangat baik menciptakan suasana yang dapat mendukung kinerja karyawan. 5) Perlu dilakukan penelitian lanjutan terkait objek penelitian Rumah Sakit Awal Bros Batam, khususnya variabel lain diluar budaya organisasi, pendidikan, pelatihan, dan stres kerja. Hal ini didasarkan empat variabel tersebut pengaruhnya pada kinerja karyawan sebesar 93,6 persen. Jadi ada 6,4 persen variabel yang berpengaruh pada kinerja karyawan dan tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

REFERENSI

Agus, Nurhardjo, 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang.

- Aswad, Ferrial, 2016. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar”. *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016.
- Aprianto B, 2013. *Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia*. Jakarta : PPM Manajemen.
- Aprilia F, 2017. “Pengaruh beban kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru”. *Jurnal JOM Fekon*, Vol.4 No.1, Februari 2017
- Busro. 2018. *Teori-teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Riani, Laksmi, 2011. *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Erlangga Cetakan Pertama, Edisi Pertama.
- Ritonga, Damanik, 2018. “Pengaruh Pelatihan Dan Penerapan Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Terhadap Layanan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Swasta Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Keperawatan IMELDA* Vol. 4, No. 2.
- Khotimah, 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah”. *Jurnal Ekonomi*, Volume 23 Nomor 1.
- Handoko & T Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hanafiah, Juhadi, 2020. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bersalin Kota Bandung”. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 4 No. 1, 2020.
- Imran, 2020. “Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda – Pekanbaru”. *Ensiklopedia of Journal* Vol. 2 No.3 Edisi 1 April 2020.
- Isvandiari A, 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang”. *Jurnal Jibeka* Volume 11 Nomor 1 Februari 2017: 38 – 43.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Mangkunegara A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Masran, Mua'h. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Masran, Mua'h. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- M A Wibowo, Y S Putra, 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga". *Jurnal Among Makarti* Vol.9 No.17, Juli 2016.
- Ngusmanto H. 2017. *Teori Perilaku Organisasi Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Priyono, Marnis, Auzar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ratnasari SL, Hartati Y. 2019. "Manajemen Kinerja Dalam Organisasi". Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.
- Susilowati *et al.* 2020. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam". Kepulauan Riau; Program Pascasarjana Universitas Riau Kepulauan.
- Sarinah, Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish (Group CV. Budi Utama).
- Siyoto S, Sodik MA, editor. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Cet ke-1. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Timotius KH. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian Pendekatan Manajemen Pengetahuan untuk Perkembangan Pengetahuan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umar H. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Simbolon, R. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2012". Tesis. Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara.

Torang, S. 2014. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Penerbit Alfabeta. Bandung. Wibowo. 2013.

Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.