

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MENGGALA KABUPATEN TULANG BAWANG PROVINSI LAMPUNG

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN REGIONAL GENERAL HOSPITAL MENGGALA TULANG BAWANG REGENCY LAMPUNG PROVINCE

Hermaeni Cahyani¹, Epi Parela²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: hermaenicahyani907@gmail.com, epiparela5@gmail.com

Abstrak

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang, bahwa pengembangan karir pegawai belum mendapat perhatian yang serius, hal ini terlihat dari minimnya dorongan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dengan tujuan mencapai karir tertentu. Budaya kerja adalah belum sepenuhnya berjalan, terlihat dari sikap pegawai kurang agresif dalam menampilkan kinerja terbaiknya hal ini disebabkan minimnya penghargaan terhadap pegawai yang mampu menunjukkan performa yang lebih baik dari pegawai lain, di lain sisi pegawai yang menunjukkan performa di bawah standar tidak mendapat sanksi yang tegas. Kondisi permasalahan pengembangan karir serta budaya kerja yang berjalan, sebagaimana telah diuraikan di atas diyakini sebagai faktor yang turut memberi dampak terhadap kinerja pegawai yang secara langsung mempengaruhi capaian dan sasaran yang telah direncanakan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Sampel pada penelitian ini berjumlah 55 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 56,20 persen. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 50,40 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 62,30 persen, sedangkan sisanya sebesar 37,70 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The phenomenon that occurs in the Menggala Regional General Hospital, Tulang Bawang Regency, is that employee career development has not received serious attention, this can be seen from the lack of encouragement to employees to develop abilities with the aim of achieving certain careers. Work culture is not fully implemented, it can be seen from the attitude of employees who are less aggressive in showing their best performance, this is due to the lack of appreciation for employees who are able to show better performance than other employees, on the other hand employees who show substandard performance do not receive strict sanctions. The condition of career development problems and the work culture that runs, as described above, is believed to be a factor that contributes to employee performance which directly affects the achievements and goals that have been planned. The purpose of this study was to determine the effect of career development and work culture on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an effect of career development and work culture both partially and simultaneously on

employee performance.

The sample in this study amounted to 55 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaire activities. The data analysis method uses a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including the calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficient of determination tests. The results of hypothesis testing show that career development partially has a positive effect on performance with a contribution of 56.20 percent. Work culture has a positive effect on performance with a contribution of 50.40 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that career development and work culture together have a positive effect on performance with a contribution of 62.30 percent, while the remaining 37.70 percent is a variation of other variables outside this study.

Keywords: Career Development, Work Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Tingkat kinerja yang tinggi dari pegawai diharapkan mampu mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal, dan sebaliknya tujuan organisasi sulit atau bahkan tidak akan tercapai bila pegawai yang bekerja tidak memiliki kemampuan yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Untuk itu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal.

Di dalam sebuah organisasi, pengembangan karir juga merupakan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pengembangan karir mencakup pengembangan diri untuk mencapai rencana karir, menunjukkan kondisi peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan. Apabila hal ini dilakukan secara baik dan objektif sesuai dengan harapan, keinginan, kebutuhan dan aspirasi akaryawan dapat mengakibatkan perasaan puas dalam pekerjaan.

Pengembangan karir itu merupakan hal yang penting, dimana manajemen meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat membangun kinerja yang lebih tinggi. Tetapi jika pihak manajemen atau atasan tidak dapat berlaku adil dalam menentukan

karir seseorang maka juga akan menghambat perkembangan karir seseorang atau karyawannya. Jika pengembangan karir dilakukan secara baik di dalam organisasi atau perusahaan, maka kinerja yang diharapkan juga akan meningkat.

Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Semakin baik penerapan pengembangan karir di organisasi akan berpengaruh pada komitmen yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi pula sehingga akan dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Adapun yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang, bahwa pengembangan karir pegawai belum mendapat perhatian yang serius, hal ini terlihat dari minimnya dorongan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dengan tujuan mencapai karir tertentu. Di lain sisi, pegawai kurang memiliki kesadaran akan pentingnya upaya pengembangan karir, karena mereka berpendapat bahwa karir seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebijakan atasan.

Upaya lain dalam menciptakan tingkat kinerja yang tinggi salah satunya adalah pelaksanaan budaya kerja yang baik, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan antara lain memiliki motivasi, dedikasi, kreatifitas, kemampuan dan komitmen

yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan pegawai.

Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi yang luas dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang lebih baik diharapkan bersumber dari setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang akan mengakibatkan berbedanya nilai – nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pimpinan, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kinerja mereka.

Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi yang luas dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang lebih baik diharapkan bersumber dari setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang akan mengakibatkan berbedanya nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pimpinan, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kinerja mereka.

Di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang tentang budaya kerja adalah belum sepenuhnya berjalan, terlihat dari sikap pegawai kurang agresif dalam menampilkan kinerja terbaiknya hal ini disebabkan minimnya penghargaan terhadap pegawai yang mampu menunjukkan performa yang lebih baik dari pegawai lain, di lain sisi pegawai yang menunjukkan performa di bawah standar tidak mendapat sanksi yang tegas.

Kondisi permasalahan pengembangan karir serta budaya kerja yang berjalan di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Menggala

Kabupaten Tulang Bawang, merupakan faktor yang turut memberi dampak terhadap kinerja pegawai. Di mana kondisi kurang terdorongnya pegawai untuk mengembangkan karir serta pelaksanaan budaya kerja yang kurang kondusif, maka secara langsung mempengaruhi capaian dan sasaran yang telah direncanakan.

Berdasarkan data yang diambil maka dapat dijelaskan bahwa terdapat 4 (empat) program/kegiatan Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang di Tahun Anggaran 2022, yang tidak mencapai hasil sesuai dengan yang ditargetkan. Bahkan ada pencapaian yang hanya 83% saja yaitu pada sasaran tersusunnya sistem manajemen dan pelayanan yang efektif.

Berdasarkan permasalahan yang ada di Rumah Sakit Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang maka peneliti tertarik mengajukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung".

KAJIAN TEORI

Menurut (Mangkuprawira, 2012) pengembangan karir meliputi kegiatan-kegiatan personalia yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karier. Untuk beberapa orang, pekerjaan-pekerjaan tersebut sebagai bagian dari sebuah perencanaan yang disiapkan secara terarah sedangkan untuk yang lainnya bisa jadi sebuah karir dikatakan sebagai peristiwa keberuntungan.

Keputusan karir memang hendaknya didasarkan pada ukuran objektif tetapi tidak jarang muncul karena unsur subjektivitasnya dari kalangan otoritas tertentu. Uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang jelas di dalam Organisasi akan dapat menghindari

adanya keputusan karir yang bersifat subjektif. (Nawawi, 2013) menyatakan

bahwa uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang merupakan hasil dari analisis pekerjaan mempunyai manfaat:

- a. Pekerja yang tidak mampu memenuhi persyaratan fungsi esensial pekerjaan dengan kesadaran sendiri (tanpa paksaan) harus bersedia mengundurkan diri daripada menghadapi resiko yang dapat merugikan diri sendiri, Organisasi dan lingkungan sekitarnya,
- b. Para pekerja yang ternyata memenuhi persyaratan fungsi esensial perjalanan berhak memperoleh kompensasi dan akomodasi yang layak melebihi pekerja lainnya. Sedangkan para manajer berkewajiban memenuhinya agar tidak kehilangan tenaga kerja yang langka dan mampu meningkatkan kompetitif Organisasi.

Pengembangan karir pegawai bukan merupakan tanggung jawab pegawai saja tetapi merupakan bagian dari tanggung jawab Organisasi. Jika perencanaan pengembangan karir di sebuah Organisasi tidak jelas dan sering kali terjadi peningkatan jabatan dari orang-orang tertentu bukan karena produktivitasnya, maka pengembangan karir kerja pegawai akan hilang dan Kinerja juga akan menurun. Pegawai menjadi pasrah dan tidak peduli serta tidak memiliki rasa tanggung jawab sepenuhnya terhadap tugas yang dibebankan padanya. Karena pegawai tersebut merasa tidak memperoleh *rewards* atas kerja kerasnya. Proses perencanaan dan pengembangan karir berawal dari proses perencanaan karir, di mana pegawai mengidentifikasi sasaran-sasaran karir dan jalur-jalur karir menuju sasaran tersebut. Kemudian melalui kegiatan-kegiatan

atau pengembangan para pegawai mencari cara-cara untuk meningkatkan dirinya dan mengembangkan sasaran-sasaran karir mereka.

Budaya kerja menurut (Tika, 2015) adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut (Moeljono, 2015) mengemukakan bahwa : "Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada pegawai karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi".

(Ruky, 2016) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah mencerminkan cara mereka melakukan sesuatu (membuat keputusan, dan melayani orang), yang dapat dilihat dan dirasakan terutama oleh orang di luar organisasi tersebut. Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku segenap anggota organisasi. Selain itu budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi -organisasi lain.

(Stephen P Robbins, 2016) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu (Mangkunegara, 2017) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan (Rivai dan Sagala, 2016) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan definisi dan batasan kinerja dari para ahli di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Menurut Gibson dalam (Veithzal, 2015) berbagai faktor mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

- a. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
- b. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).
- c. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan pengembangan karir.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Rumah Sakit umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang menggunakan metode kuantitatif. Objek Penelitian ini adalah permasalahan pengembangan karir, budaya kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan data jumlah pegawai negeri di Rumah Sakit umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang adalah sebanyak 221 orang. Komposisi status pegawai negeri terdiri dari 39 orang tenaga dokter, 48 orang perawat, 16 orang Bidan, 44 orang Nakes lainnya serta 74 orang pegawai manajemen.

Dalam hal ini, penentuan sampel penulis merujuk pendapat Arikunto (2012: 114) yang menyatakan “apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek yang kurang dari 100, maka sampel dapat diambil dari keseluruhan populasi. Sedangkan jika subjek lebih dari 100 maka dapat diambil sampel sebesar 10% sampai dengan 25%. Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis mengambil sampel sebanyak 25% dari seluruh populasi, yaitu sebanyak 55 orang pegawai. Komposisi sampel terdiri dari 10 orang dokter, 13 perawat, bidan sebanyak 5 orang, pegawai manajemen 17 orang dan tenaga lainnya 10 orang, yang kesemuanya berstatus Pegawai Negeri Sipil.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Menggala

Arah regresi antara pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 0.561 dengan konstanta sebesar 19,236. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 19,236 + 0,561X_1$. Nilai t hitung untuk pengembangan karir yaitu 5,009 dengan konstanta 19,236, pada t tabel dengan db 55 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena t hitung > t tabel maka H_0 diterima. Signifikansi variabel pengembangan karir adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Menggala.

Besaran Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,562 artinya sebesar 56,20 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (pengembangan karir), sedangkan sisanya 43,80% lagi dijelaskan faktor-

faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Menggala

Koefisien arah regresi antara pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 0,485 dengan konstanta sebesar 22,529. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 22,529 + 0,486X_2$. Nilai t hitung untuk budaya kerja yaitu 4,878 dengan konstanta 22,529, pada t tabel dengan db 55 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena t hitung > t tabel maka H_0 diterima. Signifikansi variable budaya kerja pada tabel B adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_0 diterima. Artinya budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di RSUD Menggala.

Besaran pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,504 artinya sebesar 50,40% variasi perubahan variabel terikat (kinerja), mampu dijelaskan oleh variabel bebas (budaya kerja) sedangkan sisanya 49,60% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Pengembangan karir dan Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Menggala

Hasil koefisien arah regresi variabel pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,447 dan variabel budaya kerja (X_2) terhadap (Y) sebesar 0,240 dengan konstanta sebesar 13,752. Dengan demikian, persamaan regresi terbentuk adalah $Y = 13,752 + 0,447X_1 + 0,240X_2 + e$ Nilai F hitung sebesar 24,272 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,168. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05

menunjukkan bahwa secara serempak pengembangan karir dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Menggala.

Pengaruh variabel pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,623 artinya sebesar 62,30% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (pengembangan karir dan budaya kerja) sedangkan sisanya 37,70% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Moeljono, D. (2015). *Organizational Culture in Challenge, Tenth Printing*. Jakarta, Publisher: Elex Media Komputindo.
- Nawawi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta. Gajahmada University Press.
- Rivai dan Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ruky, A. S. (2016). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stephen P Robbins. (2016). *Human Resources Management (16 jilid 1)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Tika, P. (2015). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Veithzal, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada, Depok.