

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN LOKET RSUD dr .M SUWANDHIE SURABAYA
ANGGRAINI PUSPA SARI
DR. Anis Eliyana. SE.. M.Si.
KKB KK B. 204/11 Sar p**

ABSTRAKSI

Kinerja karyawan dapat terbentuk dari suatu iklim organisasi. Iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dan karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya merupakan salah satu RSUD di Surabaya yang berusaha memberikan pelayanan kesehatan secara profesionalisme. Karyawan bagian loket merupakan karyawan yang secara langsung berhubungan dengan pasien, sehingga pelayanan kesehatan secara profesionalisme sangat bergantung pada mereka. Berdasarkan hasil pengamatan, diketahui hubungan antara sesama karyawan pada bagian loket kurang harmonis. Adanya hubungan yang kurang harmonis tersebut bisa mempengaruhi suasana kerja dan kinerja karyawan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh iklim organisasi yang meliputi struktur, tanggung jawab, imbalan, kehangatan, dukungan, dan konflik terhadap kinerja karyawan pada bagian loket RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya, serta mengetahui mana di antara variabel iklim organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada bagian loket RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada uji hipotesis melalui analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan pada bagian loket RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya yang berjumlah 30 orang. Variabel bebas yang digunakan adalah struktur (X_1), tanggung jawab (X_2), imbalan (X_3), kehangatan (X_4), dukungan (X_5) dan konflik (X_6), sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang meliputi struktur, tanggung jawab, imbalan, kehangatan, dukungan dan penanganan konflik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian loket RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0.002 lebih kecil dari tingkat kesalahan 5%. Sementara secara parsial variabel tanggung jawab yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian loket RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0.018 lebih kecil dari tingkat kesalahan 5%. Variabel iklim organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian loket RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya adalah tanggung jawab yang ditunjukkan dengan nilai Beta terbesar yaitu 0.434.

Kata kunci : Iklim Organisasional, Kinerja, RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya.

ABSTRACT

The performance of the employees can be shaped from an organization climate. Organization climate are set of descriptions and organization characteristic which distinguish an organization form other else. RSUD dr. M. SOEWANDHI Surabaya as one of General Hospital in Surabaya which an effort to provide professionally health service, employees in locket division as front desk employee who encountered directly with patients, then professionally health service very dependent on them. Based on observation result, known that relationship between all employees in locket division is lack of harmonious. There is lack of harmonious relationship can be influence workplace atmosphere and employee performance. The aim that can be reached in this research are to know about organization climate effect encompassed structure, responsibility, reward, warmth, support and conflict toward performance of the employee in locket division RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya, as well as know how extend between organization climate variable have dominant effect toward employee performance in locket division RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya. This research using quantitative research that emphasized hypothesis test through multiple linear regression analysis. Data used from primary data taken from questionnaire distribution to all employee in locket division RSUD dr. M. Soewandhie amount 30 respondents. Independent variable that used are structure (X₁), responsibility (X₂), reward (X₃), warmth (X₄), support (X₅), and conflict (X₆), while employee performance (Y) as dependent variable. Based on data analysis result can be concluded that organization climate encompassed structure , responsibility, reward, warmth, support, and conflict management simultaneously have significant effect toward employee locket division RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya that indicated with significant value of F-test as much 0.002 less than error level 5%. While partially responsible and reward have significant influence toward employee in locket division RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya that indicated with significant value of t-test about 0.018 less than from error level 5%. Organization climate variable have dominant effect toward employee performance locket division RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya is responsibility indicated with Beta score that is 0.434.

Keywords : Iklim Organisasional, Kinerja, RSUD dr. M. Soewandhie Surabaya.