

**PENGARUH BUDAYA TOLERANSI KEKUASAAN TERHADAP PERSEPSI KARIR  
BIROKRATIK DAN PROFESIONAL  
(STUDI EMPIRIK PADA PROFESI PERAWAT  
RS. ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG)**

*Sri Rahayuningsih*

Fakultas Teknologi Informasi, Universitas Stikubank  
email : sriahayuningsih@edu.unisbank.ac.id

**Abstract**

*Organization culture is collection of positive value that is useful for organization in order to influence behavior. Authority tolerance culture is part of culture concept founded by Hofstade (1994). As high as authority to culture, means they are willing to accept the authority to culture difference in an organization. Career perception is perception as long as working (Asthur, et al, 1989). The aim of this research are to analyze and to prove whether tolerant culture influence bureaucratic and professional career perception.*

*Method of this research uses purposive sampling method with 89 female nurse as samples and also uses double regression analysis. Result of this research shows that authority tolerance culture has positive influence towards bureaucratic to career perception and professional career perception. It means that as high as authority tolerance culture will determine life someone's career choice, even though still in perception form. Next, this perception will influence someone's behavior in acting to do pioneering career.*

**Keywords :** *Authority tolerance culture, Bureaucratic Career Perception, Professional Career Perception.*

## 1. PENDAHULUAN

Budaya mempunyai pengertian yang cukup luas dan dapat dilihat dari berbagai aspek, salah satu aspek budaya yang dimaksud dalam penelitian ini adalah budaya menurut perspektif dari penelitian-penelitian Hofstade sebelumnya, yang meliputi : (1) budaya kelompok masyarakat yang lebih mementingkan dirinya sendiri, atau kelompok masyarakat yang mementingkan kebutuhan kelompok, hal ini disebut budaya *individualism vs collectivism*, (2) budaya suatu kelompok masyarakat dalam hal toleransinya terhadap kekuasaan yang ada disekelilingnya cenderung tinggi atau rendah, budaya ini disebut *power distance*, (3) budaya kelompok masyarakat yang cenderung mempunyai keberanian mengambil resiko atau cenderung menghindari resiko disebut budaya *uncertain avoidance*, (4) budaya kelompok masyarakat yang cenderung bertindak secara tegas tanpa memperhatikan hubungannya dengan orang lain, atau cenderung bertindak dengan mempertimbangkan hubungan dengan orang lain dalam hal mengambil keputusan, aspek budaya tersebut disebut *masculine vs feminine* (Robbin, 1991).

Dalam penelitian ini konsep budaya yang akan dibahas lebih lanjut adalah hanya aspek *Power distance* atau toleransi kekuasaan. Budaya Toleransi Kekuasaan (BTK) adalah bagian dari konsep budaya yang ditemukan oleh Hofstade (1994) yang dapat diartikan sebagai tingkat toleransi atau kerelaan seseorang untuk menerima adanya perbedaan kekuasaan atau wewenang yang dimiliki pihak lain. Semakin tinggi Budaya Toleransi Kekuasaan (BTK) seseorang berarti semakin mau menerima adanya perbedaan kekuasaan yang ada di suatu organisasi. Variabel selain BTK yang akan dibahas lebih lanjut adalah Persepsi Karir (PK) yaitu persepsi selama bekerja (Arthur, et al, 1989). Dalam pengertian tersebut yang menjadi titik sentral adalah pekerjaan bagi seseorang merupakan aktivitas yang ditempuh untuk merintis karir. Antara Budaya Toleransi Kekuasaan (BTK) dan Persepsi Karir (PK) diduga ada hubungan yang signifikan, artinya mereka yang memiliki Budaya Toleransi Kekuasaan (BTK) rendah akan berbeda Persepsi Karir (PK)-nya dengan memiliki Budaya Toleransi Kekuasaan (BTK) tinggi.

Menurut Hall (1968) bahwa profesionalisme berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan aspek sikap. Aspek struktural berkaitan dengan bagian dari pekerjaan seperti pembentukan sekolah pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan kode etik. Sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme. Dalam aspek ini Hall (1968) mengemukakan lima dimensi profesionalisme yang harus dimiliki oleh individual. Lima dimensi profesionalisme tersebut biasanya oleh kalangan sosiolog disebut dengan istilah *Taxonomy Hall*. Adapun kelima dimensi tersebut adalah (1) meyakinkan bahwa pekerjaannya sangat penting; (2) mempunyai keyakinan untuk memberikan pelayanan kepada publik; (3) meminta otonomi dalam melakukan pekerjaan; (4) menganjurkan untuk mempunyai peraturan sendiri dalam pekerjaan; dan (5) berafiliasi dengan rekan sesama profesi di organisasi lain.

Di lingkungan perawat kesehatan saat ini, terdapat banyak tantangan yang dihadapi profesi keperawatan dan perawat sebagai individu. Peran perawat meluas dan berkembang dalam langkah yang semakin cepat. Peran keperawatan dan ketrampilannya perlu diperkuat dan pendidikan perawat harus melakukan penyesuaian agar tetap melangkah dan menghasilkan kepemimpinan. Tantangan bagi perawat adalah mengambil kendali terhadap

perubahan-perubahan tersebut dan proaktif dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan perawatan kesehatan saat ini dan masa yang akan datang (Huber, D.L. 2006).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya toleransi kekuasaan terhadap persepsi karir birokratik demikian juga budaya toleransi kekuasaan terhadap persepsi karir profesional. Objek penelitian ini adalah perawat yang merupakan tenaga profesi dengan sampel 89 orang dengan metode *purposive sampling* yaitu kriteria yang diambil adalah perawat tetap dengan masa kerja di atas satu tahun, batasan tersebut diambil berdasarkan pertimbangan peneliti terhadap kemungkinan perawat dapat mengenali budaya organisasi dengan baik setelah melalui proses adaptasi lebih kurang selama 1 (satu) tahun di Rumah Sakit, kemudian untuk analisis lebih lanjut data kualitatif ini dikuantitatifkan dengan cara memberikan *scoring* atau pembobotan dengan kriteria tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah pengolahan lebih lanjut kedalam analisis yang menggunakan metode statistik, berdasarkan pada variabel-variabel yang akan diukur maka teknik skala Likert digunakan untuk meng-kuantitatifkan kuesioner yang dibagikan kepada perawat sebagai sampelnya, demikian juga bahwa penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana budaya mempunyai pengaruh terhadap persepsi karir seseorang dilingkungan organisasi di Rumah Sakit yaitu profesi perawat. Dengan demikian jika benar budaya toleransi kekuasaan berpengaruh kuat terhadap persepsi karir, maka untuk menciptakan karir tertentu pada perawat, dapat dilakukan melalui pendekatan budaya. Penelitian ini mengacu pada penelitian Geert Hofstade mengenai budaya dan memadukannya dengan penelitian Rosabeth Moss Kanter mengenai karir, sehingga diharapkan dapat diketahui apakah budaya toleransi kekuasaan berpengaruh terhadap persepsi karir. Untuk membantu menghubungkan kedua hal tersebut, penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran teoritis dari C.B Derr and A. Laurent yaitu “*A Culture model of career dynamics*”, sebagai acuan dalam menyusun kerangka pemikiran teoritik dari penelitian ini. Variabel budaya dalam penelitian ini akan diwakili oleh salah satu aspek yakni budaya toleransi kekuasaan atau *power distance*, perumusan masalahnya adalah berdasar pada konsep budaya nasional (*national culture*) dan budaya organisasi (*corporate culture*). Budaya nasional akan cenderung membuat membuat pola tertentu pada masyarakat dan keluarga yang secara informal akan ditanamkan pada anak, sehingga timbul persepsi seseorang pada karir. Disisi lain persepsi seseorang terhadap karir juga muncul karena karena dari informasi tentang kesuksesan orang lain yang bekerja di organisasi tertentu. Padahal organisasi mempunyai budaya tertentu untuk kepentingan pencapaian tujuan. Kemungkinan pengaruh budaya nasional dan budaya organisasi akan dapat menimbulkan perbedaan persepsi karir, terutama bagi mereka yang memperoleh pendidikan semakin tinggi. Permasalahannya adalah sampai sejauh mana tingkat perbedaan persepsi seseorang terhadap karir. Dugaan sementara adalah budaya yang dilihat dari tinggi rendahnya *power distance* akan mempengaruhi persepsi karir seseorang atau jenis organisasi yang akan dipilih (Hofstade, et al, 1990). Sedangkan persepsi terhadap karir dibedakan menjadi tiga yaitu karir birokratik, karir profesional dan karir pengusaha (Kanter, 1989).

Dari permasalahan tersebut, kemudian dibuat topik “*Pengaruh Budaya Toleransi Kekuasaan Terhadap Persepsi Karir Birokratik dan Profesional (Studi Empirik pada Profesi Perawat R.S.Islam Sultan Agung Semarang)*”

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Dimensi budaya organisasi adalah jika organisasi memiliki budaya distribusi kekuasaan dan otonomi pekerjaan, maka karyawan akan diberikan kebebasan dalam membuat keputusan dalam bekerja. Bagi karyawan yang menyukai tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyukai kebebasan dalam menentukan keputusan dalam bekerja akan memiliki sikap yang positif terhadap budaya distribusi kekuasaan dan otonomi, sehingga unjuk kerja yang baik sebagai tingkah laku dari komitmen terhadap organisasi. Organisasi yang memiliki dimensi budaya derajat struktur umumnya memiliki kejelasan struktur organisasi, kejelasan tugas dan peran perawat, serta kejelasan kebijaksanaan yang berlaku dalam organisasi.

Dimensi budaya lainnya adalah budaya toleransi terhadap resiko dan perubahan. Organisasi yang memiliki budaya demikian cenderung berani dalam mengambil resiko terhadap perubahan yang harus terjadi dalam operasional organisasi. Perawat yang memiliki sikap positif terhadap budaya ini cenderung bertahan dalam organisasi, karena mereka menganggap organisasi dapat diandalkan dalam usaha memperlancar proses kerja perawat.

Penelitian terhadap budaya dalam manajemen dapat dilihat dari tingkat analisis organisasi dan tingkat analisis individual. Pada tingkat analisis organisasi sudah dikenal istilah budaya perusahaan atau *corporate culture*, yaitu merupakan akumulasi nilai-nilai yang dihasilkan dari struktur, strategi, sistem, gaya kepemimpinan, serta andil dari keahlian dan kemampuan sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi (Peters & Wateman, 1982).

Hofstade (1984) dalam penelitiannya mengelompokkan masyarakat yang satu dengan masyarakat lain yang kemudian dibedakan budayanya dari berbagai aspek termasuk budaya toleransi kekuasaan atau *power distance*. Budaya dapat terwujud melalui sistem atau peraturan maupun tindakan dalam kehidupan manusia, yang akhirnya mempengaruhi pola hidup seseorang dalam beraktivitas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya atau untuk

melakukan profesi dan pengembangan karirnya. Dengan kata lain budaya akan dapat mempengaruhi persepsi karir seseorang meskipun pada tingkat analisis individual. Karena kadar aspek satu budaya antara seorang dengan yang lain dapat berbeda meskipun berasal dari kelompok masyarakat yang sama.

### **Budaya Toleransi Kekuasaan**

Budaya toleransi kekuasaan (*Power distance*) adalah tingkat toleransi atau kerelaan seseorang pada kekuasaan yang dimiliki orang lain. Dengan kata lain setiap orang mempunyai kadar toleransi yang berbeda terhadap adanya ketidak-seimbangan kekuasaan. Jika skor budaya toleransi kekuasaan seseorang tinggi berarti orang tersebut mempunyai toleransi besar terhadap adanya perbedaan kekuasaan antara dirinya dengan orang lain, dan hal tersebut dianggap sebagai sesuatu yang wajar. Sedangkan jika budaya toleransi kekuasaannya rendah, maka seseorang tidak mudah menerima adanya perbedaan kekuasaan yang ada. Artinya mereka yang tingkat toleransi kekuasaannya rendah cenderung memandang bahwa kekuasaan itu sebenarnya dapat dicapai oleh setiap individu, bukan karena nasib atau takdir. Jadi jika seseorang ingin memiliki kekuasaan, ia harus berusaha untuk mencapainya secara mandiri, bukan karena faktor kebetulan atau keturunan. Penelitian Hofstade (1994) bahwa budaya toleransi akan diukur melalui survey pada tingkat analisis individual. Hasil dari survey akan menunjukkan tinggi budaya toleransi kekuasaan yang dimiliki seseorang.

### **Persepsi Karir**

Ada lima perbedaan dalam mencapai kesuksesan Internal karir (Derr & Laurent, 1989) yaitu; (1) *getting ahead* artinya bagaimana seseorang dapat mencapai kemenangan dalam karirnya melalui mobilitas yang tinggi, (2) *getting secure* artinya bagaimana seseorang dapat merasa terjamin karirnya melalui loyalitas terhadap perusahaan dan perasaan memiliki organisasinya, (3) *getting free* artinya bagaimana seseorang mempunyai kebebasan melalui otonomi yang diberikan kepadanya, (4) *getting high* yaitu bagaimana seseorang bangga melalui kesenangannya terhadap pekerjaan yang dilakukan, (5) *getting balance* yaitu bagaimana seseorang menemukan keseimbangan dalam kehidupannya antara personal dan profesional. Persepsi terhadap lima orientasi tersebut dapat diukur pada orang, tetapi di negara yang berbeda. Hasil pengukuran kemudian dapat dirata-rata skornya dan dibuat grafik untuk membedakan apakah internal karir di suatu negara berbeda dengan negara lain. Sehingga akan terlihat perbedaan pandangan tentang karir dari masing-masing orang yang berasal dari berbagai negara. Perbedaan skor dalam grafik mencerminkan adanya internal karir yang berasal dari perbedaan budaya nasionalnya melalui *basic assumptions*-nya. Eksternal karir pada seseorang muncul pada waktu yang bersangkutan mulai memasuki dunia kerja, atau karena melihat pengalaman kerja orang lain. Dengan pengalaman kerjanya dan belajar dari pengalaman orang lain pada organisasi yang mempunyai budaya tertentu. Misalnya ambisi, motivasi berprestasi, kemampuan dalam mengambil resiko, kreativitas, kemampuan manajerial, kemampuan berkomunikasi atau bersosial, kepercayaan diri, kemauan bekerja keras, dan item-item lain yang dapat mendukung kesuksesan karir seseorang. Nilai-nilai tersebut akan membentuk perilaku yang sesuai dengan tuntutan atau norma organisasi di mana seseorang bekerja. Eksternal karir dapat terbentuk karena organisasi akan menuntut sikap dan perilaku tertentu dari karyawan yang kemudian dikaitkan dengan sistem balas-jasa yang diterapkan organisasi. Sehingga perilaku karyawan yang diharapkan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi serta sesuai juga dengan sistem karir dan sistem kompensasinya. Pandangan terhadap karir berdasarkan pada penelitian sebelumnya (Nystrom & Mc. Arthur, 1989) dapat ditinjau dari dua cara yaitu : (1) karir sebagai *dependent* variabel dan (2) karir sebagai *independent* variabel. Sebagai *dependent* variabel, artinya karir dipengaruhi oleh berbagai pilihan organisasi seperti strategi, struktur, proses dan kondisi organisasi. Sebaliknya bila karir sebagai *independent* variabel akan mempengaruhi kinerja organisasi, misalnya kesempatan promosi dalam organisasi akan mempengaruhi kualitas tenaga kerja. Jadi kesesuaian antara struktur organisasi dan perkembangan karir diperlukan dalam hubungannya dengan kemungkinan peningkatan kinerja individu dan kinerja organisasi. Hubungan pembentukan struktur dan karir pada prinsipnya dapat dilakukan melalui tiga bentuk struktur (Kanter, 1989) yaitu : (a) Karir birokratik, karir profesional dan (c) karir pengusaha atau *entrepreneurial*.

**Karir Birokratik**, bentuk dari karir birokratik ini mendasarkan pada pola kenaikan pangkat seseorang dalam karirnya dari satu posisi ke posisi yang lain yang lebih tinggi melalui hirarki yang dibangun organisasi. Perkembangan karir seseorang dalam struktur ini dapat dilihat dari kedudukan orang tersebut dalam hirarki. Jika kedudukan semakin tinggi berarti semakin besar tanggung jawabnya, tantangan dan kompensasi yang diterimanya. Di Indonesia contoh struktur birokratik ini dapat dilihat pada organisasi militer, pemerintahan, organisasi bank, Rumah Sakit dan Perguruan Tinggi.

**Karir Profesional**, perkembangan karir seseorang dalam struktur ini didasarkan pada keahlian yang dimiliki seseorang disertai dengan penguasaan pengetahuan yang di masyarakat bernilai, sehingga menimbulkan status serta menentukan reputasi. Reputasi ini kemudian menjadi sumber yang dimiliki seseorang yang dapat menghasilkan balas jasa dan pengembangan karirnya. Jika dibandingkan dengan struktur birokrasi di mana karir seseorang ditentukan dari jenjang yang dicapainya, pada struktur profesional karir seseorang lebih dilihat dari kemampuan individual dalam mempertahankan reputasinya di masyarakat. Semakin panjang reputasinya akan

semakin banyak mendatangkan pekerjaan. Bahkan nama seseorang dapat dijadikan jaminan kualitas pekerjaan yang akan dilakukan.

**Karir *Entrepreneur***, berhubungan dengan kemampuan membuka bisnis sendiri dari usaha kecil sampai usaha besar. Pada struktur ini sumber sukses karir diukur dari sejauh mana kemampuan seseorang dalam menciptakan nilai pada output sehingga memberikan return ekonomi. Hal ini berbeda dengan struktur birokratik yang sumber sukses karirnya diukur dari kemampuannya meraih kedudukan atau posisi pada hirarki, sedangkan struktur profesional diukur dari reputasi seseorang.

#### Penelitian Terdahulu

- Arnia Chairunman, 2002, JAAI, *Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi-Dimensi Budaya Hofstade*.
- Hasan, Tesis, 2000, Magister Management UNDIP, *Analisis Pengaruh Power Distance Terhadap Persepsi Karir (Studi Kasus pada Mahasiswa MM-UNDIP) Semarang*”.
- Utomo Sungkowo Budi, 2002, Jurnal Bisnis Ekonomi, *Analisis Pengaruh Budaya Toleransi Kekuasaan Terhadap Persepsi Karir: Studi Kasus pada Mahasiswa STMIK dan STIE Stikubank*.

#### Hubungan Budaya Toleransi Kekuasaan dan Persepsi Karir

Berdasarkan skema Derr & Laurent (1989) dapat dikatakan bahwa internal karir bersifat sangat personal dan subjektif serta tingkat analisisnya individual, hal ini secara mendasar dipengaruhi oleh *basic assumptions* yang lebih banyak berasal dari *national culture*. Misalnya hasil penelitian (Hofstade, et al, 1990, 1997), yang menunjukkan adanya perbedaan nilai di beberapa Negara tentang besar kecilnya *power distance*, kuat lemahnya *uncertainty avoidance*, *individualism versus collectivism* dan *masculinity versus femininity*, *long term versus short term orientation*. Jadi *basic assumption* ini akan tertanam pada individu, sehingga individu tersebut mempunyai skema pada *cognitive*-nya tentang karir, tentu saja proses pembentukan budaya ini melalui beberapa cara seperti, pendidikan formal di suatu negara, pendidikan informal dari orang tua dan lingkungannya, dan melalui agama, sehingga membentuk internal karir. Perilaku perawat yang diharapkan organisasi sesuai dengan tujuan organisasi serta sesuai juga dengan sistem karir dan sistem kompensasinya.

H1: Diduga Budaya Toleransi Kekuasaan berpengaruh terhadap Persepsi Karir Birokratik Perawat.

H2: Diduga Budaya Toleransi Kekuasaan berpengaruh terhadap Persepsi Karir Profesional Perawat.

H3: Diduga Persepsi Karir Birokratik dan Persepsi Karir Profesional Perawat mempunyai keterhubungan dengan Budaya Toleransi Kekuasaan.

### 3. METODE PENELITIAN

Obyek penelitian ini adalah perawat pada RS Islam Sultan Agung Semarang. Adapun Metode Penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan *Purposive Sampling*.

#### Pengujian Instrumen:

##### Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Validitas tiap indikator pertanyaan dalam penelitian ini di uji dengan korelasi *product moment* (*Pearson Correlation*).

##### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2005) pengertian reabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.

Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha Coefficient dimana kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,70$ . Sedangkan untuk pengujian hipotesis digunakan analisis regresi uji secara parsial dan uji secara simultan.

#### Metode Analisis Data:

##### Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Kompetensi, Kompensasi dan pengembangan karir) terhadap variabel tidak bebas (kinerja karyawan). Dalam penelitian ini diperhitungkan dibantu dengan program SPSS. Adapun persamaan umum dalam menghitung regresi berganda adalah:

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

Dimana:

Y = kinerja Karyawan

X1 = Kompetensi

- X2 = Kompensasi  
 X3 = Pengembangan karir  
 b1,b2,b3= Koefisien Regresi  
 e =Variabel pengganggu (Error)

### Pengujian Model

#### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghazali, (2009:87).

#### Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama - sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 Ghazali (2009:88).

- Sig < (0,05) : berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).
- Sig > (0,05) : berarti ada pengaruh antara variabel independen (X) secara bersama - sama terhadap variabel dependen (Y).

#### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data - data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Menentukan formasi  $H_0$  dan  $H_1$ 
  - $H_a : b_i = 0$ , berarti tidak ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
  - $H_a : b_i \neq 0$ , berarti ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
- Menentukan kriteria pengujian
  - Sig <(0,05) : berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).
  - Sig > (0,05) : berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

## 4. ANALISTIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Profil Budaya Toleransi Kekuasaan Responden dan Persepsi Karir

Pada proses penentuan tinggi rendahnya budaya toleransi kekuasaan, diketahui bahwa dari 106 kuesioner yang dibagikan ternyata 89 kuesioner yang layak digunakan sebagai data. Dari 89 kuesioner yang sah dan layak sebagai responden diketahui sebanyak 64 responden mempunyai budaya toleransi kekuasaan rendah atau totalnya 46 dengan prosentase 71,91% . Sedangkan responden dengan budaya toleransi kekuasaan tinggi atau totalnya skor diatas 36 sebanya 25 repsonden atau 28,08%. totalnya skornya diatas diatas 36 sebanyak 25 responden dengan prosentase 28,08%.

Pada analisis berikutnya budaya toleransi kekuasaan akan menjadi faktor yang menentukan persepsi karir seseorang. Untuk menguji hipotesis pertama yaitu apakah terdapat perbedaan pilihan persepsi karir responden yang memiliki budaya toleransi kekuasaan tinggi dan yang memiliki budaya toleransi kekuasaan rendah, maka akan digunakan faktor budaya kekuasaan sebagai variabel independen. Dari pengolahan data terlihat bahwa responden dengan budaya toleransi kekuasaan rendah dengan kode "0" jumlahnya 64 responden atau 71,91%, sedangkan responden dengan budaya toleransi kekuasaan tinggi dengan kode "1" jumlahnya 25 responden atau 28,08%. Profil responden dengan menunjukkan tinggi rendahnya budaya toleransi tersebut secara umum berbeda dengan penelitian yang dilakukan Hofstede yang menghasilkan budaya toleransi kekuasaan orang Indonesia pada umumnya termasuk kategori tinggi, sehingga apabila dihubungkan dengan persepsi karir, maka dengan persepsi karir tinggi akan cenderung memilih persepsi karir birokratik dalam organisasi.

Dalam penelitian ini variabel persepsi karir dipisahkan menjadi dua bagian yaitu karir birokratik dan non birokratik, dengan cara menjumlahkan skor jawaban responden. Hasil olah data Persepsi karir responden adalah 39,20, jadi persepsi karir responden rendah karena nilai rata-rata di bawah skor 45 (persepsi karir dikatakan birokratik apabila jawaban diatas 45 dan dikatakan non birokratik kalau di bawahnya). Artinya persepsi karir cenderung non birokratik, kondisi persepsi karir bisa dilihat dari distribusi frekwensi responden yang mempunyai total skor dibawah 45 ada 57 responden atau 64,04%, sisanya 32 responden atau 35,95%

Secara diskriptif terbukti bahwa rata-rata budaya toleransi kekuasaan pada perawat yang rendah ternyata mempengaruhi juga rata-rata persepsi karir yang cenderung non birokratik atau lebih pada professional. Artinya memang ada perbedaan persepsi karir responden berdasarkan tinggi-rendahnya budaya toleransi kekuasaan.

Pada penelitian ini dilakukan uji Validitas pada semua indikator yaitu variabel BTK ada 12 item, dan variabel Persepsi karir birokratik dan persepsi karir profesional masing-masing ada 5 item, bahwa keseluruhan indikator dengan KMO>0,5 dan Loading faktor >0,4. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel Budaya Toleransi Kekuasaan, Persepsi Karir Birokratik dan Profesional adalah “Valid” atau layak dianalisis lebih lanjut.

Berikut Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Reliabel (Alpha >0,7)
1.	BTK	0,817	Reliabel
2.	PKB	0,827	Reliabel
3.	PKP	0,839	Reliabel

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Budaya Toleransi Kekuasaan, Persepsi Karir Birokratik dan Persepsi Karir Profesional diperoleh nilai cronbach Alpha lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, maka hasil uji Reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah *reliable*, sehingga bisa dilakukan langkah selanjutnya.

Berikut dilakukan uji pengaruh dengan menggunakan analisis Regresi antara Budaya Toleransi Kekuasaan/BTK terhadap Persepsi Karir Birokratik/PKB sbb:

Tabel 2. Analisis Regresi BTK - PKB

Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig
Constanta	3,225		
BTK	0,362	2,990	0,004
<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup> = 0,851			F
hitung = 103,015			Sig
= 0,000			

a. Predictors: (Constant) BTK

b. Dependet Variabel PKB

$$PKB = 3,225 + 0,362BTK$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas memberikan pengertian bahwa :

Pengaruh Budaya Toleransi Kekuasaan (BTK) terhadap Persepsi Karir Birokratik (PKB) sebesar 0,362 dengan tingkat signifikansinya 0,004 < 0,05, hal ini mengandung arti apabila semakin kuat pengaruh Budaya Toleransi Kekuasaan dalam diri perawat, maka Persepsi karir Birokratik juga semakin meningkat.

Nilai koefisien determinasi adalah 0,850 yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Toleransi Kekuasaan dapat menjelaskan Persepsi Karir Birokratik perawat sebesar 85%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai t hitung 2,990 > dari t tabel sebesar 2,660 pada tingkat signifikansi 1%. Jadi ada pengaruh positif antara Budaya Toleransi Kekuasaan terhadap Persepsi Karir Birokratik perawat sehingga pernyataan Ha diterima, hal didukung oleh nilai F hitung sebesar 103,015 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi 0,05.

Pembuktian Pengaruh Budaya Toleransi Kekuasaan terhadap Persepsi Karir Profesional dapat dilihat pada tabel 3 adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Analisis Regresi BTK - PKP

Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig
Constanta	1,773		
BTK	0,511	5,671	0,000
<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup> = 0,616			F
hitung = 35,231			Sig
= 0,000			

a. Predictors: (Constant) BTK

b. Dependet Variabel PKP

$$PKP = 1,773 + 0,511BTK$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas memberikan pengertian bahwa :

Pengaruh Budaya Toleransi Kekuasaan (BTK) terhadap Persepsi Karir Profesional (PKP) sebesar 0,511 dengan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , hal ini mengandung arti apabila semakin kuat pengaruh Budaya Toleransi Kekuasaan dalam diri perawat, maka Persepsi karir Profesional juga semakin meningkat. Nilai koefisien determinasi adalah 0,616 yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Toleransi Kekuasaan dapat menjelaskan Persepsi Karir Profesional perawat sebesar 61%,sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai t hitung  $5.671 >$  dari t tabel sebesar 2.660 pada tingkat signifikansi 1%. Jadi ada pengaruh positif antara Budaya Toleransi Kekuasaan terhadap Persepsi Karir Profesional perawat sehingga pernyataan  $H_0$  diterima, hal didukung oleh nilai F hitung sebesar 53,231 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan nilai signifikansi 0,05.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Anova dengan menggunakan BTK diperlakukan sebagai variabel faktor dan PK birokratik dan profesioanal sebagai variabel dependen sbb:

Tabel 4. Anova Budaya Toleransi Kekuasaan-Persepsi Karir

Variabel	Ket	Sum of square	df	Mean Square	F	Sig
BTK	Between Groups	4778.39	15	522.76	22.33	0.00
Persp.	Within Groups	1120.113	73	15.363		
Karir	Total	5674.552	88			

Dari hasil analisis pada tabel 4 tersebut di atas diketahui F hitung = 22.331 , sedangkan F tabel df numerator 15 dan denominator 73 serta derajat signifikansi 1% menunjukkan 2.27. Dengan demikian F hitung>F tabel. Artinya bahwa  $H_0$  diterima. Jadi hipotesis terbukti. Budaya Toleransi Kekuasaan mempengaruhi Persepsi Karir Birokratik dan Persepsi Karir Profesional. Untuk mengetahui hubungan persepsi Budaya Toleransi Kekuasaan terhadap pilihan Persepsi Karir perawat dapat dilihat dari Analisis Korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Korelasi Budaya Toleransi Kekuasaan, Persepsi Karir Birokratik dan Karir Profesional

		BTK	PKB	PKP
Pearson Correlation	BTK	1	.376**	.658**
	PKB	.376**	1.000	.110
	PKP	.658**	.110	1.000
Sig(2tailed)	BTK		.000	.000
	PKB	.000		.356
	PKP	.000	.356	
N	BTK	89	89	89
	PKB	89	89	89
	PKP	89	89	89

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis seperti tersebut di atas menunjukkan hubungan yang positif dan *significant* pada derajat 0,01 antara Budaya Toleransi Kekuasaan dan Persepsi Karir Birokratik dan Profesional

**5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis, maka simpulan dalam penelitian ini bahwa Budaya Toleransi Kekuasaan mempunyai pengaruh positif terhadap Persepsi Karir Birokratik, apabila semakin kuat pengaruh Budaya Toleransi Kekuasaan dalam diri perawat, maka Persepsi karir Birokratik juga semakin meningkat. Hal ini karena bentuk dari karir birokratik mendasarkan pada pola kenaikan pangkat seseorang dalam karirnya dari satu posisi ke posisi yang lain yang lebih tinggi melalui hirarki yang dibangun organisasi. Perkembangan karir seorang perawat dalam struktur ini dapat dilihat dari kedudukannya dalam hirarki di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Jika kedudukan semakin tinggi berarti semakin besar tanggung jawabnya, tantangan dan kompensasi yang diterimanya.

Budaya Toleransi Kekuasaan mempunyai pengaruh positif terhadap Persepsi Karir Profesional. Hal ini karena perkembangan karir seorang perawat dalam struktur ini didasarkan pada keahlian atau profesionalisme yang dimiliki disertai dengan penguasaan pengetahuan yang bernilai di masyarakat, sehingga menimbulkan status serta menentukan reputasi. Reputasi ini kemudian menjadi sumber yang dimiliki seorang perawat yang dapat menghasilkan balas jasa dan pengembangan karirnya. Semakin panjang reputasinya akan semakin banyak mendatangkan pekerjaan. Bahkan nama seseorang dapat dijadikan jaminan kualitas pekerjaan yang akan

dilakukan. Budaya Toleransi Kekuasaan mempunyai hubungan yang positif dan *significant* dengan Persepsi Karir Birokratik dan Karir Profesional.

## 6. SARAN

Bagi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, untuk mencapai tujuannya, maka pihak manajemen Rumah Sakit diharapkan memiliki budaya distribusi kekuasaan dan otonomi pekerjaan pada perawat dengan memberikan kebebasan dalam membuat keputusan dalam bekerja. Bagi perawat yang menyukai tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyukai kebebasan dalam menentukan keputusan dalam bekerja akan memiliki sikap yang positif terhadap budaya distribusi kekuasaan dan otonomi tersebut, unjuk kerja yang baik sebagai tingkah laku dari komitmen perawat terhadap organisasi. Organisasi yang memiliki dimensi budaya derajat struktur umumnya memiliki kejelasan struktur organisasi, kejelasan tugas dan peran perawat, serta kejelasan kebijaksanaan yang berlaku dalam organisasi.

Bagi Kalangan Akademis yang akan meneliti, hasil penelitian ini dapat dilanjutkan pada hipotesis-hipotesis lain, misalkan Budaya terhadap penghindaran resiko karena ketidak pastian juga mempengaruhi persepsi karir. Tentunya satu persatu atau secara bersamaan perspektif budaya dari Hofstede dapat diuji pada level analisis individual, organisasi maupun kelompok masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arnia Chairunman, 2002, *Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi-Dimensi Budaya Hofstede*. JAAI Volume 6 No.1 Juni 2002, ISSN : 1410-2420
- [2] Derr, CB & Laurent, Andre, 1989. The Internal and external career : a theoretical and cross-cultural perspective *Handbook of Career Theory*. Cambridge University Press, 1989
- [3] Hasan, 2000 : *Pengaruh Power Distance terhadap Persepsi Karir* (Studi Kasus pada Mahasiswa MM-UNDIP), tidak diterbitkan
- [4] Hofstede, G. Neuijen, B. Ohayy, D.D., and Sanders, G, 1990 Measuring Organizational Cultures a qualitative and Quantitative Study a Cross Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*, 35: 286-316
- [5] Hofstede, G. 1991 *Cultures and Organizations. Software of the mind*. Mc Graw-Hill International (UK) Limited Harper Collins Publishers.
- [6] Hofstede, G. 1997, The Business of International Business is Culture, *Strategic Management in the Global Economy*, John Wiley & Sons, Inc. Third Edition, New York.
- [7] Huber, D.L. (2006) *Leadership and nursing Care management 3<sup>rd</sup> edition*. Philadelphia Sauders Elseiver
- [8] Kanter, R.M. 1989. Career and wealth of nations : a macro-perspective on the structure and implications of career forms. *Handbook of Career Theory*. Cambridge University Press.
- [9] Nurbaiti, 2013, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Bandarmasih Banjarmasin*, Jurnal Ilmu-ilmu Sosial Sosioscientie Volume 5 No,2
- [10] Nystrom, PC & Mc.Arthur, A., 1989. Proposition linking organizational and careers. *Handbook of Career Theory*. Cambridge University Press.
- [11] Peters. Thomas J. & Waterman, Jr Robert H., 1982 *In Search of Excellence*, Warner Books, Inc., 1271 Avenue of the Americas, New York, NY 10020
- [12] Robbin, Stephen P, 1991, *Organizational Behavior, Concepts, Controversies, and Applications*, Prentice Hall International, Inc. Fifth Edition. New Jersey
- [13] Utomo Sungkowo B, 2002, *Analisis Pengaruh Budaya Toleransi Kekuasaan terhadap Persepsi Karir: Studi Kasus pada Mahasiswa STIE dan STMIK Stikubank.*, Jurnal Bisnis Ekonomi, ISSN : 1412 – 3126

