

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Buah Hati Pamulang

Gita Hapsari¹, Harries Madiistriyatno², Eddy H. H Panjaitan³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

gitalah48@gmail.com¹, harries.madi@gmail.com², eddypanjaitan997@gmail.com³

Submitted: 13th June 2024 | **Edited:** 28th August 2024 | **Issued:** 01st September 2024

Cited on: Hapsari, G., Madiistriyatno, H., & Panjaitan, E. H. H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Buah Hati Pamulang. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 1070-1077.

ABSTRACT

Nurse performance is a crucial factor in providing quality healthcare services in hospitals. Organizational culture and work discipline play important roles in determining nurse performance. Rumah Sakit Ibu dan Anak Buah Hati Pamulang faces challenges in improving nurse performance, necessitating a deeper understanding of the impact of organizational culture and work discipline on performance. This study aims to analyze and evaluate the influence of organizational culture and work discipline on nurse performance at Rumah Sakit Ibu dan Anak Buah Hati Pamulang. The research employs a quantitative method with a survey approach. The sample consists of 30 nurses working at Rumah Sakit Ibu dan Anak Buah Hati Pamulang. Data were collected through a questionnaire measuring organizational culture, work discipline, and nurse performance. Data analysis was conducted using multiple linear regression techniques to identify the effect of each variable on nurse performance. The results show that both organizational culture and work discipline have a significant impact on nurse performance. Positive organizational culture and high work discipline contribute to improved nurse performance, with organizational culture having a more substantial impact. These findings highlight the importance of fostering a supportive organizational culture and enhancing work discipline to achieve optimal nurse performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Nurse Performance, RSIA Buah Hati Pamulang

PENDAHULUAN

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi (Idris et al., 2024). Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi (Karida et al., 2024). Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya (Handayani, S. 2020). Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan

organisasi dapat ditentukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan terbuka suatu kesempatan dalam berkembangnya proses pembelajaran dalam bekerja, serta dapat menciptakan semangat dalam memecahkan semua persoalan yang timbul baik dari internal maupun eksternal organisasi (Puspitasari et al., 2023).

Rumah Sakit Buah Hati Ciputat adalah Rumah Sakit swasta sosio-ekonomi yang mulanya mengkhususkan diri dalam bidang pelayanan spesialisik kebidanan penyakit kandungan dan kesehatan anak, serta ditunjang dengan unit-unit pelayanan spesialisik lainnya. RS Buah Hati Ciputat yang letaknya sangat strategis sehingga mudah dijangkau yaitu di Jalan Aria Putra No. 399 Sarua Indah Ciputat Tangerang Selatan yang dibangun diatas areal tanah seluas $\pm 3.729.5$ m² (Sapu et al., 2023).

Awal mulanya pada tahun 2005 bernama RB Buah Hati dengan kapasitas 15 tempat tidur. Tahun 2007 dibentuk dan dikelola oleh PT. Buah Hati Medika. Untuk pengembangan RB Buah Hati, mulai penambahan lahan dan bangunan Rumah Sakit dengan kapasitas tempat tidur semuanya berjumlah 56 tempat tidur (WD, H. S. 2022).

Sesuai dengan Akte Notaris Ny. Gerda Joice Lusia, SH No. 01 tanggal 03 Desember 2007 dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM RI berdasarkan keputusan Nomor : AHU-00003.AH.01.01. Tahun 2008 tanggal 02 Januari 2008 serta dalam rangka turut berpartisipasi membantu pemerintah memenuhi kebutuhan akan jasa pelayanan kesehatan di dalam negeri khususnya Tangerang Selatan dan sekitarnya untuk mewujudkan INDONESIA SEHAT 2010 maka Rumah Bersalin Buah Hati yang berada di bawah naungan PT. Buah Hati Medika mempersiapkan segala sesuai untuk meningkatkan status menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak Buah Hati Ciputat dan akhirnya keluarlah Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Propinsi Banten No. 821/1625/KES/VI/2009 tanggal 08 Juni 2009 yang sampai saat ini di jadikan legalitas sebagai perijinan operasional sementara Rumah Sakit Ibu Dan Anak Pamulang (Suyatno, E., & Tukiran, M. 2024).

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah persepsi bersama tentang karakteristik budaya dalam suatu organisasi, bukan tentang apakah karyawan menyukai budaya tersebut atau tidak. (Hasnah et al., 2022) menyebutnya sebagai pola pikir dasar yang diajarkan kepada

personel baru. Robbins dan Judge dalam (Pramida et al., 2023) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diadopsi oleh anggota organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kewajiban bagi kantor atau instansi untuk memperhatikan kedisiplinan pegawai agar kinerja meningkat dan menghindari kegiatan tidak penting saat jam kerja (Retnaningsih et al., 2020). Disiplin ini menuntut pegawai berlaku teratur sesuai aturan yang telah ditetapkan. Disiplin mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Menurut (Puja et al., 2020), peraturan diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik di kantor. Disiplin membantu individu memahami apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan di tempat kerja (Nurulloh et al., 2023).

Kinerja Karyawan

Hasibuan dan Sinurat (2020:48) Disiplin Kerja adalah kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan uraian tugas seorang perawat yang berdasarkan pada lima proses standar asuhan keperawatan. Pekerjaan perawat memiliki beberapa karakteristik yang menciptakan tuntutan kerja tinggi seperti pekerjaan rutin, jadwal kerja yang ketat, tanggung jawab atas keselamatan diri sendiri dan orang lain, serta dituntut untuk mampu bekerja dalam tim (Setiawati et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Adapun waktu penelitian ini di laksanakan di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Buah Hati Pamulang, yang beralamat di Jl. Siliwangi No.189, Benda Baru, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15416.

Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2023 – Mei 2023. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Perawat di Rumah Buah Hati Pamulang.

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif) (Nana. 2016).

Menurut Bahri, S. (2018), apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil keseluruhan sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika populasi lebih dari 100 orang maka sampel diambil sekitar 10-15 % atau 20-25 % dari populasi. Dengan teknik *simple random sampling*, diambil sampel sebanyak 30 Perawat sebagai responden dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Hasil olah data SPSS diketahui bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n=47$ yaitu 0.287.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil olah data SPSS diketahui bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n=47$ yaitu 0.287.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil olah data SPSS diketahui bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n=47$ yaitu 0.287.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi(X1)

Hasil olah data SPSS diketahui untuk uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X1) dengan nilai r_{tabel} 0.287, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.480, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.480 > 0.287$, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Budaya Organisasi (X) adalah

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil olah data SPSS diketahui untuk uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai r_{tabel} 0.671, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.887, sehingga

dapat disimpulkan bahwa r_{α} positif dan lebih besar atau $0.671 > 0.287$, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Budaya Organisasi (X) adalah

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil olah data SPSS diketahui untuk uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai r_{tabel} 0.287, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.620, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{α} positif dan lebih besar atau $0.620 > 0.287$, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel kinerja karyawan (Y) adalah **Reliabel**.

Uji Asumsi Klasik

Hasil olah data SPSS diketahui nilai signifikansi (2-tailed) variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0.124, variabel Disiplin Kerja(X2) sebesar 0.200, sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.360 Ketiga nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan nilai Kolmogorov-Smirnov variabel Budaya Organisasi (X1)) sebesar 0.116, variabel Disiplin Kerja(X2) sebesar 0.767 sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,894, berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil olah data SPSS diperoleh persamaan regresi $Y = 3.810 + 0.316X1 + 0.628X2$, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta $a = 3.810$, dapat diartikan bahwa jika variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerjabernilai nol maka Kinerja Karyawan bernilai positif sebesar 3.810.
2. Koefisien regresi Budaya Organisasi $b1 = 0.316$, dapat diartikan bahwa jika nilai Budaya Organisasi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.316.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerjab2 = 0.625, dapat diartikan bahwa jika nilai Disiplin Kerjameningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.625

Hasil Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil olah data SPSS diperoleh nilai thitung untuk variabel Budaya Organisasi (X1) adalah 3.566, sedangkan nilai ttabel untuk $N = 47$ adalah 1.681. Karena thitung lebih besar dari ttabel ($3.566 > 1.681$), hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, variabel Budaya Organisasi memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Riana Aprilianti dan Syarifuddin (2022) mendukung temuan ini dengan hasil yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, bersama dengan disiplin kerja, berada dalam kategori sedang yang mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya Budaya Organisasi dalam menentukan kinerja karyawan, sejalan dengan hasil analisis yang menunjukkan pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil olah data SPSS diperoleh nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja(X2) sebesar 5.779, sedangkan nilai ttabel untuk $N = 47$ sebesar 1.681. Jadi $5.779 > 1.681$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja(X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). 1. Yang dimana pernyataan ini didukung oleh penelitian Nurulloh Ardy Pratama, Juhaeti (2023) dengan hasil penelitiannya adalah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja bagian rawat inap RS Yadika Kebayoran Lama.

Uji F

Hasil analisis ANOVA menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 36.180 jauh lebih tinggi dibandingkan dengan Ftabel yang bernilai 3.21 pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $N = 47$. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai p-value sebesar 0,000 kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini menunjukkan bahwa keduanya secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dengan kuat dan signifikan.

Teori yang relevan dalam konteks ini adalah teori motivasi dan kepemimpinan. Teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow atau teori dua faktor Herzberg, menggarisbawahi pentingnya lingkungan kerja yang mendukung (Budaya Organisasi) serta kebiasaan dan sikap kerja (Disiplin Kerja) dalam meningkatkan kinerja individu. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan yang memotivasi dan mendukung, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa karyawan memenuhi standar yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang optimal.

Penelitian oleh Putu Adi Surya dan Putu Herny Susanti (2021) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa servant leadership, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian mereka menegaskan bahwa pendekatan kepemimpinan yang melayani, budaya yang mendukung, dan disiplin kerja yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang sejalan dengan hasil penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik Budaya Organisasi maupun Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara spesifik, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung untuk Budaya Organisasi (X1) sebesar 3.556, yang lebih besar dari ttabel 1.681, dan nilai thitung untuk Disiplin Kerja (X2) sebesar 5.779, juga lebih besar dari ttabel 1.681. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut secara individu berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Lebih lanjut, analisis uji ANOVA menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai Fhitung sebesar 36.180 yang jauh melebihi Ftabel 3.21 dan p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini membuktikan bahwa kombinasi dari kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, penting untuk memperhatikan dan mengelola baik Budaya Organisasi maupun Disiplin Kerja secara bersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET
- Handayani, S. (2020). Tinjauan Literatur: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja, Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Medika Sainika Volume, 11(2)*, 258-262.

- Hasibuan, E. K., & Sinurat, L. R. E. 2020. Manajemen dan Strategi Penyelesaian Masalah dalam Pelayanan Keperawatan. Malang: Ahlimedia Book.
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89-97.
- Idris, H., & Rahayu, S. (2024). Studi Kepustakaan: Analisis Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *JARSI-Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 3(1), 16-25.
- Karida, R., & Dhamanti, I. (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Rumah Sakit: Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(2), 2674-2684.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2016. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurulloh Ardy Pratama, Juhaeti(2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rawat Inap Di Rs Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan. Vol.4 No.1.
- Pramida, U., & Mulyanti, D. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Sytematic Literature Review. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 229-239.
- Puja Agshari Retnaningtyas, Sri Hadiati , M. Jamal Abdul Nasir (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Budaya Organisasi Di Uptd Puskesmas Bantaran Kecamatan Bantaran Kabupaten Probolinggo. Vol 10, No 2.
- Puspitasari, S. C., & Fidyaningsih, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit (Systematic Review). *Jurnal Kesehatan Ar Rahma*, 1(1), 20-31.
- Retnaningsih, D., & Dwiantoro, L. (2020). Faktor Yang Meningkatkan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap: Systematic Review. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 169-175.
- Sapu, G. R., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 1(3), 141-155.
- Setiawati, L., & Lailiyah, S. U. (2024). Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit: Literature Review. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(2).
- Suyatno, E., & Tukiran, M. (2024). Menelusuri Dunia Pelayanan Kesehatan dalam Budaya Organisasi: Systematic Literature Review. *International Journal of Social and Management Studies*, 5(3), 35-54.
- WD, H. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai Pemerintahan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Sebagai Regulator:(Systematic Review). *Jurnal Widya Climago*, 4(1).