JURNAL EKONOMI BISNIS DAN AKUNTANSI
Vol.3, No.2 Agustus 2023
e-ISSN: 2827-8372; p-ISSN: 2827-8364, Hal 162-170
DOI: https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1883

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT

Syadzalina Bilqis[a] ,Bisma Ayodha Kurniawan Putra[b], Catharina Aprilia Hellyani[c]
[a] Mahasiswa Sarjana Program Manajemen, 112110060@student.machung.ac.id, Universitas Ma Chung
[b] Mahasiswa Sarjana Program Manajemen, 112010010@student.machung.ac.id, Universitas Ma Chung
[c] Dosen Sarjana Program Manajemen, catharina.arilia@machung.ac.id, Universitas Ma Chung

ABSTRACT

Hospitals as health care providers contain a variety of different jobs and tasks. Depending on the type of hospital class. This profession includes widespread health services, specialists, and sub-specialists. The number of employees in the Hospital is adjusted according to the type. The characteristics, morale and loyalty of human resources reflect a distinctive image for the hospital in order to continue to develop and improve itself. The goal of this literature review is to analyze the influence of organizational culture on the performance of employees working in hospitals. This research method is literature review utilizing search engines, namely Google Scholar, Researchgate and Course hero. Article search criteria span from 2013 to 2023 and are limited to hospitals. The conclusion of this study show a positive relationship and significant influence between organizational culture as an independent variable and employee performance as a dependent variable. Thus, the conclusion of this study is that organizational culture has an effect on employee performance.
Keywords: *Organizational Culture, Performance ,and Hospital*

Abstrak

Rumah sakit selaku penyedia layanan kesehatan memuat berbagai pekerjaan dan tugas yang berlainan. Tergantung pada jenis kelas rumah sakit tersebut. Profesi ini mencakup pelayanan kesehatan umum, spesialis, dan sub spesialis. Jumlah karyawan di Rumah Sakit disesuaikan dengan jenisnya. Karakteristik, semangat kerja dan loyalitas sumber daya manusia mencerminan citra yang khas bagi rumah sakit agar dapat terus berkembang dan memperbaiki diri. Tujuan dari *Literatur review* ini adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Rumah Sakit. Metode penelitian ini adalah *literature review* memanfaatkan mesin pencari yaitu *Google Scholar*, *Researchgate* dan *Course hero.* Kriteria penelusuran artikel meliputi rentang waktu antara 2013 hingga 2023 dan hanya terbatas di rumah sakit. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan pengaruh signifikan antara budaya organisasi sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, dan Rumah Sakit

LATAR BELAKANG

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari individu atau kelompok orang yang saling bekerja sama dan berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama (Effendhie, 2011). Organisasi bisa berbentuk badan usaha, lembaga pemerintah, kelompok sosial, atau organisasi non-pemerintah (NGO) yang memiliki satu tujuan dan struktur yang jelas. Organisasi memiliki beberapa karakteristik seperti adanya tujuan bersama, struktur yang terorganisir, dan komunikasi yang teratur. Organisasi juga sebuah pengelompokan tugas - tugas dibagi kepada anggota sehingga mereka berdedikasi secara efektif untuk tujuan yang lebih jelas (Area, 2022). Organisasi memiliki tujuan struktural tertentu, dan tujuan tersebut saling terkait dan mengandalkan komunikasi untuk mengkoordinir kegiatan dalam suatu organisasi (Effendhie, 2011). Oleh karena itu, organisasi berharap agar karyawan dapat mencapai keberhasil juga dapat membuat suasana yang mendukung, agar karyawan tidak merasakan jenuhan, bosan dan lesu dalam melakukan pekerjaan yang

Received Juli3, 2023; Revised Juli 21, 2023; Agustus 22, 2023
*Corresponding author, e-mail address

berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Organisasi akan mencapai kemenangan dalam bersaing dengan mengaktualkan dan menjaga budaya keikutsertaan karyawan yang tinggi melalui manajemen yang efektif.

Budaya organisasi ialah nilai yang memandu manusia untuk melaksanakan tugas dan berperilaku dalam organisasi (Daslim et al., 2023). Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai yang dianut anggota organisasi untuk menginspirasi orang dalam menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasi (Khaeruddin, 2022). Menurut (Afandi, 2018) kinerja Karyawan merujuk pada hasil kerja yang diperoleh seorang atau kelompok di sebuah perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan menjaga kepatuhan terhadap hukum, etika, dan moral yang berlaku, serta tanpa melanggat ketentuan yang illegal.

Menurut Peneliti Wibowo (2010) dalam jurnal (Sajangbati, 2013) kinerja ialah pelaksanaan dari rencana yang sudah tersusun sebelumnya. Pelaksanaan kinerja ini dilakukan oleh tenaga kerja yang memiliki kualifikasi, kemampuan, motivasi, dan kepentingan yang relevan. Cara organisasi memberikan penghargaan dan perlakuan terhadap sumber daya manusia akan berdampak pada sikap dan perilaku mereka dalam melaksanakan tugas - tugas kinerja.

Berdasarkan penelitian (Andi & Khair, 2022), (Reynilda, 2020), dan (Bawarodi et al., 2017) hasil pengkajian menunjukkan budaya organisasi berdampak signifikan atas kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian (Jufrizen & Kandhita, 2021), (Henry Syauta et al., 2012) menunjukkan ternyata budaya organisasi tidaklah berdampak langsung atas kinerja karyawan.

Sebagai sebuah lembaga yang menyediakan kesehatan publik, rumah sakit harus memiliki rasa tanggung jawab untuk menyediakan beragam layanan kesehatan. Baik dalam bidang medis maupun non-medis. Setiap karyawan yang bekerja di rumah sakit diharapkan memiliki keterampilan yang tinggi, karena tugas mereka sangat kritis dan berdampak pada kualitas hidup pasien. Untuk meningkatkan keterampilan tersebut, para tenaga kerja diberi kesempatan untuk menoptimalkan profesionalisme mereka dan termotivasi untuk bekerja dengan hati-hati dan teliti. Selain itu, budaya yang ada di rumah sakit juga mendorong perkembangan institusi ini hingga saat ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan studi literasi mengenai pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit. Penelitian ini akan memberikan ulasan hasil dari beberapa jurnal yang meniliti variabel serupa di beberapa Rumah Sakit di Indonesia. Budaya kerja yang baik akan mampu mendorong berkembangnya Rumah Sakit melalui kinerja karyawan dan melalui penelitian akan diketahui seberapa jauh pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada beberapa Rumah Sakit di Indonesia sebagai acuan bagi Industri Rumah Sakit untuk mengevaluasi kembali Budaya Kerja yang sudah ada.

KAJIAN TEORITIS

A. Budaya Organisasi

Budaya merupakan kombinasi nilai, komunikasi, keyakinan, dan penyederhanaan perilaku untuk mengarahkan orang-orang. Budaya organisasi mencerminkan sifat dan karakteristik lingkungan kerja serta hasil kegiatan organisasi, disadari atau tidak disadari yang diduga dapat mempengaruhi perilaku dan karakter organisasi., menurut (Reynilda,

2020), budaya organisasi merupakan sistem yang dapat dipahami dan dianut oleh anggotanya sehingga memberikan perbedaan antara suatu organisasi dari organisasi lain, menurut (Robbins & Judge, 2014). Lain halnya dengan (Kreitner & Kinicki, 2014) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi yang dapat diterima dan dibagi secara implisit dan digenggam oleh suatu kelompok untuk menentukan bagaimana hal itu dapat dirasakan, dipikikan dan menanggapi lingkungannya yang beragam. Dapat dikatakan bahwa budaya merupakan penjelasan, pengetahuan, komunikasi, nilai kepercayaan dan perilaku pada waktu dan tempat yang tepat. Budaya Organisasi sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan, sikap adil dan profesional dalam membagi beban kerja seorang manajer.

(Robbins & Judge, 2014) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi memiliki lima fungsi sebagai berikut:

1. Peran budaya yaitu sebagai penentu batas-batas.

2. Suatu rasa identitas bagi para anggotanya dapat muncul karena adanya budaya.

3. Budaya mendorong komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan pribadi.

4. Dalam sistem sosial, budaya dapat meningkatkan stabilitasnya.

5. Memiliki peran sebagai mekanisme emosi dan kontrol untuk memberikan arahan pada perilaku karyawan dan membentuk sikapnya.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan bersifat individual, dalam mengerjakan tugasnya setiap karyawan memiliki kemampuan dan keunikan yang berbeda-beda. Manajer dapat mengukur karyawan berdasarkan hasil kinerjanya masing-masing. Hasil yang telah dicapai oleh karyawan dari pekerjaannya dari kriteria dari suatu pekerjaan tertentu merupakan bentuk dari kinerja. Beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Contohnya seperti : lingkungan kerja yang memadai, disiplin kerja yang baik, budaya organisasi yang kuat, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Peneliti akan mengulas mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam mencapai tujuan organisasi membutuhkan disiplin kerja agar menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan adanya pengaruh dan peran pemimpin.

Perusahaan harus mengevaluasi kinerja karyawannya, mencari tahu karyawan dapat mencapai prestasi seperti apa, apakah kinerjanya bagus, memadai atau buruk. Dengan membuat penilaian, karyawan akan merasa mendapatkan perhatian dari pimpinan, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi penilaian harus dilakukan secara jujur dan obyektif. Penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja seorang karyawan yang dilakukan oleh manajer, dan menetapkan kebijakan setelahnya. Penilaian kerja memiliki perbedaan dengan penilaian pekerjaan. Fokus utama penilaian kerja yaitu kepada seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, sedangkan penilaian pekerjaan lebih berfokus kepada seberapa besar sebuah pekerjaan dapat bermanfaat bagi organisasi.

Beberapa indikator penilaian prestasi kerja yaitu :

a. Mengevaluasi prestasi kerja karyawan, perilaku, dan potensi perkembangan yang sudah dilakukan.

b. Menentukan nilai keberhasilan penyelesaian tugas karyawan dan proses estimasinya.

c. Membuat perbandingan antara realisasi nyata dengan standar yang dicapai karyawan.

d. Pemimpin melaksanakan ini untuk memberikan bimbingan kepada bawahan.

e. Kebijakan selanjutnya dibuat berdasarkan hasil penilaian prestasi ini.

C. Manajemen Rumah Sakit

Manajemen adalah ilmu untuk membentuk perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengarahan dan pengendalian SDM untuk mencapai tujuan, hal ini menurut (Firmansyah & Mahardika, 2018). Manajemen adalah proses pencapaian tujuan dari kerjasama suatu kelompok dan sumber daya organisasi lainnya, menurut (Sarinah & Mardalena, 2017). Sedangkan, menurut (Hasibuan, 2019) mengemukakan bahwa manajemen merupakan ilmu untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan SDM dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Manajemen rumah sakit adalah kemampuan mengkoordinasikan dan mengendalikan berbagai sumber daya yang ada melalui proses perencanaan, pengorganisasian, dan pencapaian tujuan.

Tujuan dibentuknya manajemen dalam rumah sakit agar sumber daya dapat dipersiapkan dengan lebih baik khususnya departemen SDM, mampu mengevaluasi laanan secara lebih efektif, mampu membuat manajemen yang lebih baik dan lebih terarah dari berbagai jenis sistem layanan, dapat membuat layanan lebih efisiensi dan lebih baik, dan dapatt membuat kualitas layanan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode studi literatur. Studi literatur ialah rangkaian kegiatan yang saling berkaitan dengan pengumpulan data pustaka, membaca dan menyimpan dan mengelola bahan untuk diteliti. Menurut (Danial & Warsiah, 2009) penelitian literatur adalah Penelitian dilakukan dengan membaca beberapa buku dan jurnal yang membahas masalah ini dan untuk keperluan penelitian. Pencarian literatur menggunakan mesin pencari seperti : *Google Scholar, Research gate, dan Course hero*. Studi literatur dalam penelitian ini diambil dari beberapa jurnal penelitian dan buku teori yang dapat dijadikan acuan. Batasan waktu literatur yang diambil adalah 10 tahun terakhir, yakni dari tahun 2013 - 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang sangat dibutuhkan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu budaya organisasi, Jika karyawan merasa senang dengan budaya organisasi yang diterapkan, mempengaruhi kinerja karyawan terus meningkat dan memiliki perluang utnuk kesuksesan organisasi. Tujuan penelitian dilakukan guna mengukur apakah kinerja karyawan pada RSU Daya Makassar dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan indicator yaitu inovatif, memperhatikan masalah secara

detail, mengorientasikan hasil, menjaga kepentingan karyawan, menjaga dan kualitas kerja karyawan harus dipertahankan

Semua karyawan yang menjadi pekerja di RS Umum Daya Makassar ini menjadi responden untuk penelitian. Karyawan yang menjadi responden sebanyak 86 orang sebagai sampel. 3 karakter responden yang masuk didalam penelitian, yakni lama bekerja, Pendidikan, jenis kelamin. Hasil persamaan regresi menunjukkan jika budaya organisasi meningkat satu persen maka kinerja karyawan bisa meningkat sebesar 27,4%, sedangkan jika disiplin kerja meningkat satu persen maka kinerja karyawan bisa meningkat sebesar 47%.

Hasil menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan positif dari Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada RSU Daya Makassar. Disiplin Kerja memiliki skor terendah yaitu pada hasil indikator ketaatan waktu peraturan kerja, Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Daya Makassar ini meningkat karena memiliki budaya organisasi yang baik.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di RSUD Pesanggrahan

Dalam rangka meningkatkan mutu dan keselamatan pasien RSUD Pesanggrahan melakukan kegiatan sesuai dengan standar akreditasi SNARS. RSUD Pesanggarahan telah menemukan apa saja masalah-masalah yang terjadi di rumah sakitnya, antara lain keterlambatan perawat dalam masuk bekerja, Dalam unit rawat inap untuk dewasa masih tidak mencapai target ketepatan waktu untuk mengidentifikasi pasiennya, dan target yang belum tercapai ada pada kepatuhan perawat terhadap peraturan. Tujuan penelitian guna menganalisis apakah kinerja karyawan dan disiplin kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi sebagai variable intervening. hal ini sebagai sarana untuk mengetahui apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, menganalisa apakah disiplin kerja dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan menganalisa apakah Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini, Teknik pengambilan yang dipakai sebagai sample yaitu Teknik sample jenuh, sebanyak 44 dari 55 perawat dijadikan sample didalam penelitian ini. Hasil hipotesis membuktikan, memperoleh bahwa kinerja perawat tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi secara langsung. Maka kinerja perawat di RSUD Pesanggrahan belum tentu semakin baik apabila berdasarkan budaya organisasi yang kuat. Menurut Syauta, (2012), menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh budaya organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bawarodi, (2017) memiliki perbedaan yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan oleh budaya organisasi. Juga diperkuat oleh hasil penelitian Sumaki, (2015) yang menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif oleh budaya organisasi. Hasil hipotesis membuktikan, disiplin kerja karyawan di RSUD Pesanggrahan dipengaruhi secara positif dan signfikan oleh Budaya Organisasi. Hasilnya akan Displin Kinerja di RSUD Pesanggarahan akan semakin meningkat jika didasarkan dari budaya organisasi yang kuat. Penelitian ini juga diperkuat oleh Pribadi, (2016) yang melakukan penelitian sebelumnya, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara signifikan terdapat peran budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Hasil hipotesis menggunakan analisis jalur membuktikan, jika perawat dimediasi disiplin kerja maka budaya organisasi memeiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga

didukung oleh Tintami (2012), dimana menemukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

3. **Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soediran Mangun Sumarso Kabupaten Wonogiri**

Dalam melakukan perkembangan, Perusahaan harus memiliki aset penting yaitu pegawai. Maka kebutuhan pegawai harus diperhatikan oleh perusahaan. Peran pegawai didalam merupakan yang utama dalam segala aktifitas yang dijalakan oleh perusahaan. Perusahaan akan semakin berkembang apabila memberikan pekerjaan apa yang efisien dan efektif supaya pelaksanaannya dapat mudah menilai, dan dikendalikan sehingga perusahaan lebih mudah menilai kinerja karyawannya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas keterampilan kerja. jika kinerja yang diberikan tinggi, hasilnya akan lebih optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan. Sama seperti halnya pemimpin, dibutuhkan sikap adil dan profesional saat memberikan beban kerja. Budaya organisasi yang ditetapkan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain memiliki perbedaan, tetapi tujuannya sama yaitu untuk menesejahterakan organisasi atau perusahaan milik mereka. Disiplin kerja juga harus diterapkan dengan benar. tindakan disiplin dalam perusahaan maupun organisasi yang dapat menghalangi pelanggaran aturan ketenagakerjaan. disiplin terjadi ketika karyawan memiliki motivasi untuk sukses di tempat kerja dan peraturan yang ditetapkan. Semua karyawan memiliki motivasi, maka manajer dituntut untuk bisa memotivasi semua karyawan dalam melaksanakan kerjanya dan memiliki antusiasme yang tiggi agar menghasilkan kinerja terbaik.

Penelitian ini meneliti bagaimana budaya organisasi, disiplin dan motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso, Kabupaten Wonogiri. Terapat dua metode yang dilakukan oleh peneliti yakni menggunakan kuesioner dan studi dokumentas. Karyawan RSUD Soediran Mangun Sumarso sejumlah 735 karyawan. Tetapi hanya sejumlah 74 orang yang dijadikan sampel. Untuk menentukan sampel menggunakan Teknik random sampling. Hasil analisis mengungkapkan jika variabel seperti Budaya Organisasi, disiplin, dan motivasi terdapat dampak positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara kolektif maupun parsial.

4. **Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai RSUD Mukomuko Tahun 2017**

Penelitian ini menunjukkan penerapan budaya organisasi pada rumah sakit mukomuko masih lemah. padahal RS mukomuko memiliki motto yaitu "Melayani dengan sepenuh hati dan sebening embun". Belum semua pegawai pada RS Mukomuko ni sudah mempraktekkan motto tersebut, pasien masih sering kompalain mengenai sikap pegawai yang kurang ramah dan tidak memberikan senyuman. Dengan melakukan survei terhadap 15 pegawai menyatakan hasil jika budaya organisasi pada rumah sakit ini masih lemah, dapat dilihat dari pegawai yang tidak mengetahui apa visi dan misi yang terdapat pada rumah sakit, Kerjasama tim masih kurang, masih tidak jelas dalam pembagian tugas pegawai seperti tidak memiliki tupoksi dan target indeks kinerja individu pegawai.

RSUD Mukomuko pada tahun 2016 mendapati hasil evaluasi indeks kepuasan masyarakat, hasil menunjukkan permasalahan pelayanan terletak pada disiplin kerja,

kesopanan karyawan, keramahan dan ketepatan waktu pelayanan. Sebagian besar responden memberikan nilai pada disiplin kerja karyawan masih buruk sebesar 57,43%, segi keramahan dan kesopanan karyawan lemah sebesar 66,86%. Responden memberikan nilai 79,14% untuk ketepatan penyampaian layanan tidak tepat waktu. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif desain penelitian yang merupakan studi cross-sectional. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan Rumah Sakit Mukomuko. Hasil perhitungan sampel diperoleh sebanyak 90 karyawan dengan menggunakan teknik stratified random sampling sebagai pengukuran sampelnya.

Hasil menunjukkan kinerja pegawai di RSUD Mukomuko Bengkulu rata-rata sudah memadai baik dari segi indikator kinerja maupun perilaku kerja. Budaya organisasi di Rumah Sakit Mukomuko masih tergolong rendah terdapat pada indikator partisipasi, koherensi dan misi organisasi. Dibuktikan juga dengan menggunakan hasil analisis bivariat pengaruh secara signifikan antara Kinerja Karyawan dengan budaya organisasi di RS Daerah Mukomuko.

Kinerja karyawan pada RSUD Mukomuko dari segi disiplin kerja masih rendah dengan nilai 80% karyawan datang terlambat, 35% karyawan keluar ruangan pada saat jam kerja, dan banyak karyawan resign dari RSUD Mukomuko. Budaya Organisasi memiliki 4 budaya yaitu konsistensi, misi, keterlibatan, dan penyesuaian, ditemukan bahwa pada dimensi keterlibatan karyawan masih lemah dengan nilai 80%, konsistensi penilaian sebesar 68,9% pada konsistensi dan penilaian sebesar 63,3% pada misi.

5. **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang**

Budaya organisasi pada RS Wijaya Kusuma Lumajang sama seperti Rumah Sakit pada umumnya yakni pada budaya pelayanan. Seperti Rumah Sakit memberi pelayanan yang terbaik kepada pasien, hal ini telah melekat pada pekerja yang mendorong karyawan untuk melakukannya peningkatkan kinerja. Pengaruh budaya organisasi menunjukkan tingkat kesiapan staf keperawatan dalam kesiagaan menangapi pasien UGD. Ini merupakan bentuk kesadaran dan kesiagaan yang sudah teletak sebagai bentuk tanggung jawab perawat. Menciptakan budaya organisasi yang sesuai untuk diterapkan pada organisasi itu penting tetapi butuh dukungan dan partisipasi seluruh anggota termasuk dalam ruang lingkup organisasi. Karyawan pembentuk pemahamannya berdasarkan karakteristik budaya organisasi, yang meliputi stabilitas, inovasi, orientasi hasil, kepedulian, perilaku pemimpin, orientasi tim, kualitas-kualitas ini ada dalam organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi karyawan tentang realitas dan budaya organisasi merupakan dasar dari perilaku karyawan.

Sebanyak 48 perawat di RS Wijaya Kusuma - Kabupaten Lumajang menjadi populasi penelitian. Menurut Santoso, (2001:80), sampel merupakan bagian yang diteliti secara rinci dan dibentuk dari suatu populasi. Peneliti memakai teknik sampling yaitu non probability sampling, dalam artian tidak ada kesempatan untuk sampel ulang populasi. Hasil kuesioner dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Didukung dengan hasil Korelasi Pearson dan nilai Cronbach Alpha yang memiliki nilai reliable dan valid dalam penelitian.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan terdapat dua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi mempengaruhi secara signifikan dan

positif terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel motivasi memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan RS Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang dipengaruhi secara positif oleh Budaya Organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian (Andi & Khair, 2022), (Reynilda, 2020), dan (Bawarodi et al., 2017) menunjukkan hasil penelitiannya adalah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan budaya organisasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit. Semua rumah sakit didorong untuk memperhatikan budaya organisasi karyawannya dalam hal memberikan perhatian terhadap detail dalam segala hal, inovasi dan arah menuju hasil, Sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik. Rumah sakit dihimbau untuk lebih memperhatikan kedisiplinan staf seperti kehadiran dan kepatuhan terhadap tata tertib kerja agar dapat meningkatkan kinerja perawat dengan baik. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk peneliti selanjutnya dalam mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih komprehensif dari penelitian saat ini. Untuk para pegawai rumah sakit diharapkan senantiasa meningkatkan kualitas, kompetensi, disiplin kerja dan motivasi dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR REFERENSI

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Nusa Media.

Andi, A., & Khair, U. (2022). *YUME : Journal of Management Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. *5*(3), 587–600. https://doi.org/10.37531/yume.vxix.2422

Area, U. M. (2022). *Pengertian organisasi menurut 5 para ahli*. https://bakri.uma.ac.id/pengertian-organisasi-menurut-ahli/

Bawarodi, M., Tewal, B., & Raintung, M. C. (2017). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP TANSCTIONAL AND ORGANIZATION CULTURE OF EMPLOYEE PERFORMANCE THE PT. FIF GROUP MANADO By. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *5*(2), 714–724.

Danial, & Warsiah. (2009). *Metode Penulisan Karya Ilmiah*. Laboratorium Pendidikan Kewarganegaraan UPI.

Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, *6*(1), 136–146. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893

Effendhie, M. (2011). Pengantar Organisasi. *Organiasi Tata Laksana Dan Lembaga*

Kearsipan, 1–90. http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ASIP420902-M1.pdf

Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Deepublish.

Hasibuan, A. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi AKsara.

Henry Syauta, J., Afnan Troena, E., & Setiawan, M. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online*, *1*(1), 2319–8028. www.ijbmi.org

Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, *4*(1).

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi.* (9th ed.). Salemba Empat.

Reynilda. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Hative Ambon. *Jurnal Economix*, *8*(2), 151–159.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (12th ed.). Salemba Empat.

Sajangbati, I. A. S. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawaipt.Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, *1*(4), 667–668.

Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Deepublish.