

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN
RAWAT INAP DI RS YADIKA KEBAYORAN LAMA JAKARTA
SELATAN**

Nurulloh Ardya Pratama¹ dan Juhaeti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹ ardyapratama95@gmail.com dan ²juhaeti@unsurya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan rawat inap RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif yang bersifat kausal (sebab-akibat). Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Jumlah populasi sebanyak 38 keperawatan rawat inap di RS dan sampel sebanyak 34 perawat berdasarkan metode *purposive sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap RS Yadika Kebayoran Lama; 2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap RS Yadika Kebayoran Lama sebesar; 3) Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap RS Yadika Kebayoran Lama sebesar 65,2%. Sedangkan sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek penting dalam perusahaan dan menjadi unsur utama dalam aktivitas. Peralatan canggih tidak berguna tanpa peran SDM (Hasibuan,2016: 10). Perusahaan sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia sehingga perlu melakukan penerimaan, seleksi, dan pemeliharaan sumber daya yang potensial. Perusahaan perlu mempertahankan sumber daya potensial demi mencapai tujuan. Perawat adalah unsur penting dalam mutu pelayanan kesehatan rumah sakit. Pelayanan keperawatan mempengaruhi mutu dan citra RS. Perlu ditingkatkan dengan optimal. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan sebagai aset penting. Karyawan penting dalam mencapai target organisasi. Evaluasi kinerja perawat perludilakukan untuk mengukur pencapaian tujuan dan memastikan pelayanan sesuai standar. Evaluasi kinerja perawat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, memastikan akuntabilitas, mendorong pengembangan individu, dan

meningkatkan motivasi serta kinerja kerja perawat. Menurut Farizki & Wahyuati, (2017), kinerja perawat adalah penilaian tentang pelaksanaan tugas perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Kinerja yang lebih tinggi berarti peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih kompeten.

Tenaga kesehatan yang sangat menentukan mutu pelayanan kesehatan rumah sakit adalah keperawatan. Pelayanan keperawatan berpengaruh pada citra rumah sakit. Maka, perlu ditingkatkan seoptimal mungkin. Penyebab menurunnya hasil penilaian kinerja perawat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang belum maksimal di terapkan (Robbin & Judge, 2015: 721). Budaya organisasi adalah sistem makna yang terkait dengan kerja dan interaksi kerja yang disepakati dan digunakan sehari-hari. Faktor ini berpengaruh pada peningkatan kinerja perawat di RS YadikA Kebayoran Lama Jakarta. Budaya Organisasi bertujuan menanamkan nilai-nilai, sikap dan prilaku yang baik secara konsisten di RS Yadika Kebayoran Lama, termasuk kewajiban menyelesaikan laporan tepat waktu, meski belum maksimal.

Menurunnya kinerja perawat karena budaya organisasi dan disiplin kerja yang buruk. Disiplin kerja adalah faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin adalah kunci sukses perusahaan dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2016: 194). Disiplin kerja karyawan mencakup suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja. Karyawan perlu bekerja optimal, menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab, dan meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan perlu diterapkan oleh organisasi untuk mencapai pencapaian tugas yang maksimal dan meningkatkan kinerja perawat. Kinerja perawat perlu mendapat perhatian pimpinan rumah sakit agar tidak menurun, karena dapat mempengaruhi kinerja rumah sakit. Disiplin ditunjukkan melalui tingkat kehadiran.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rawat Inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian keperawatan rawat inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan, serta untuk mengetahui secara simultan pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian keperawatan rawat inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Definisi kinerja menurut Mangkunegara, (2017: 67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Fahmi, (2020: 176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasitersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Budaya Organisasi

Menurut Dewi & Harjoyo, (2019: 117), Pengertian Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang disadari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sedangkan menurut Supomo & Nurhayati, (2018: 157), Pengertian kebudayaan, yaitu kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tata kelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semaunya tersusun dalam kehidupan masyarakat.

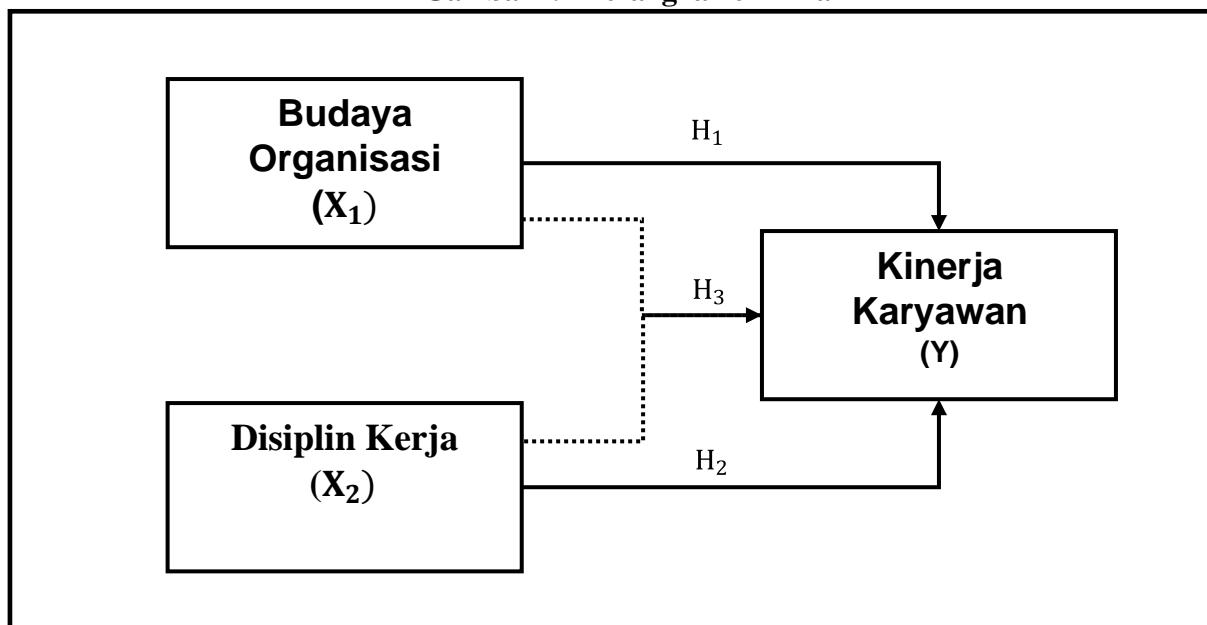
Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2016: 96) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Siswanto, (2013:291) disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya..

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel pada penelitian ini menggunakan variabel independen dan dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah pengaruh Budaya Organisasidan Disiplin Kerja. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan bagian keperawatan rawat inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan Garis:

- = Hubungan secara parsial
- - - → = Hubungan secara simultan

Berdasarkan uraian konseptual dan kerangka pemikiran yang sudah digambarkan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1

Ho1 : Budaya Organisasi diduga tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Ha1 : Budaya Organisasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2

Ho2 : Disiplin Kerja diduga tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Ha2 : Disiplin Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3

Ho3 : Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja diduga tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Ha3 : Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Objek dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan. Jl. Ciputat Raya No.5 RT.13/RW.1 Kebayoran Lama Selatan Kec. Kebayoran Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12240. Waktu yang digunakan untuk penelitian ini di mulai dari bulan September 2022 sampai dengan September 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018, bk. 80) populasi merupakan wilayah generasional objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti guna dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan yang amat penting dalam penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2018, bk. 81) sampel adalah bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki populasi, Sampel digunakan sebab peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang amat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang *representatif* (dapat mewakili).

Berdasarkan teori diatas, Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan tetap pada bagian Keperawatan Rawat Inap di Rumah Sakit Yadika Kebayoran Lama berjumlah 38 orang. Sedangkan menggunakan teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu sebanyak 34 perawat bagian Keperawatan Rawat Inap di Rumah Sakit Yadika Kebayoran Lama yang memiliki status pegawai tetap.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan asosiatif kausal menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian asosiatif kausal yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh tersebut serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan tersebut. Menurut (Sugiyono, 2018, bk. 8) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan guna meneliti sampel ataupun populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik atau kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer menurut Sugiyono (2015:137) mengatakan bahwa data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung. Dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan adalah data yang diperoleh dengan mengajukan kuesioner dan juga pertanyaan yang dipandu oleh peneliti. Sedangkan data Sekunder menurut Sugiyono (2015:17) Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2018: 38) definisi variabel penelitian yaitu segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, lalu ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Variabel di dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (Budaya Organisasi, Disiplin Kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan, agar mendapatkan respon secara langsung dari responden. Menurut Sugiyono (2018: bk. 142) menyatakan bahwa angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Daftar pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti serta berkaitan dengan pengaruh semangat kerja dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Skala yang digunakan didalam penelitian adalah skala likert.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah asosiatif dengan analisis statistik. Kemudian pengolahan data dibantu dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics V26.0 untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan statistik sehingga diperoleh hasil dari variabel-variabel yang diteliti.

HASIL

Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients*			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	6,902	9,628	,717	,479
	Budaya Organisasi	,464	,134	,428	3,451
	Disiplin Kerja	,485	,120	,498	4,022

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas tentang hasil olah data diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,902 + 0,464 X_1 + 0,485 X_2 + \epsilon$$

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,902 menyatakan bahwa jika variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sama dengan 0 maka nilai Kinerja (Y) adalah 6,902. Artinya secara sistematis apabila variabel-variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak ada atau masing-masing nilainya adalah 0, maka nilai Kinerja (Y) adalah 6,902.
- Koefisien regresi Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,464 artinya jika variabel Budaya Organisasi (X_1) bertambah 1 maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,464.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,485 artinya variable Disiplin Kerja bertambah 1 maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,485.

Uji Parsial (t test)

Hasil Uji Statistik (t-test)

Model	Coefficients*			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	6,902	9,628	,717	,479
	Budaya Organisasi	,464	,134	,428	3,451
	Disiplin Kerja	,485	,120	,498	4,022

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji parsial (uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai thitung yang diperoleh pada tabel diatas, dengan nilai signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-k-1 = 34-2-1 = 31$. Dengan ketentuan tersebut, maka ttabel sebesar 2,042.

Kesimpulan:

1. Pengujian H1: Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap variable Kinerja Hasil uji t untuk Budaya Organisasi (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 3,451 > ttabel 2,042 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H1, H0 ditolak dan Ha diterima, artinya “Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja keperawatan di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta”.
2. Pengujian H2: Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Hasil uji t untuk Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 4,022 > ttabel 2,042 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H1, H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya “Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja keperawatan di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta”.

Uji Simultan (F test)

Uji Hipotesis Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA*					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	957,095	2	478,548	29,097
	Residual	509,846	31	16,447	
	Total	1466,941	33		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan Tabel diatas tentang hasil uji F di atas, uji ANOVA dengan menggunakan SPSS-26, didapat Fhitung adalah 29,097 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan (α) = 5%, (df)= n-k = 34-3 =31. Maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,28. Maka pengolahan data diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 29,097 > F tabel sebesar 3,28 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H o ditolak dan H a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary*		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square		
1	,808*	,652	,630	4,055

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,652 atau (65,2%). Hal ini menunjukkan bahwa 65,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Analisis hipotesis pertama menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3,451 > t_{tabel} 2,042$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ menunjukkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan keperawatan rawat inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan sebesar 0,464.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, perilaku, dan praktik yang dibagikan oleh anggota organisasi. Sesuai dengan hasil distribusi tanggapan responden budaya organisasi yang diperoleh skor tertinggi dengan indikator tanggung jawab terhadap waktu dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Artinya perawat bagian keperawatan rawat inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan sangat menghargai waktu dan berusaha untuk tidak menyia-nyiakan waktu serta selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Secara teoritis hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Edison. et al., (2016: 183) “budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Dewi & Harjoyo, (2019: 117), Pengertian Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang disadari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Iqbal, (2017) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan keperawatan rawat inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan.

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

Analisis hipotesis kedua menghasilkan nilai thitung sebesar $4,022 > ttabel 2,042$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan keperawatan rawat inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan sebesar 0,485.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai aspek seperti produktivitas, efisiensi, kualitas pekerjaan, kepercayaan, dan moral karyawan. Sesuai dengan hasil distribusi tanggapan responden disiplin kerja yang diperoleh skor tertinggi dengan indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja. Artinya perawat bagian keperawatan rawat inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan berupaya untuk selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan kerja yang diterapkan oleh perusahaan selain itu pimpinan juga selalu memperingatkan karyawan untuk selalu taat terhadap aturan yang berlaku dalam internal perusahaan.

Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Siswanto, (2013:291) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasibuan, (2016:193) disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Krisyanto, (2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan keperawatan rawat inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Perawat (Y)

Analisis hipotesis ketiga menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $29,097 > F_{tabel}$ sebesar 3,28 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan secara simultan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan keperawatan rawat inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan sebesar 0,652.

Kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh organisasi baik profit maupun non-profit selama satu periode waktu. Sesuai dengan hasil distribusi tanggapan responden kinerja yang memperoleh skor tertinggi dengan indikator mampu melakukan prosedur medis. Artinya, perawat pada bagian keperawatan rawat inap di rumah sakit yadika kebayoran lama Jakarta Selatan selalu mengikuti peraturan atau prosedur medis yang tertera sesuai dengan ketentuan yang dijalankan oleh perusahaan.

Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Mangkunegara, (2017: 67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut pendapat Rivai & Sagala, (2017: 604) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagai atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Sanjaya, (2021) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan keperawatan rawat inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan pada bab sebelumnya dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Keperawatan Rawat Inap Di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan” didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan keperawatan rawat inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan keperawatan rawat inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan.
3. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan keperawatan rawat inap di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Edison., Emron., Anwar., Y., & Komariyah., I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2020). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Ilmu dan Riset Manajemen*, 6.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. Seminar Nasional Hasil Penelitian-Stimik Handayani Denpasar*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hantono. (2018). *Konsep Analisis Dengan Pendekatan Rasio dan SPSS*. Deepublish. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, P. S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.Jaya,
- I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Anak Hebat Indonesia.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Krisyanto, E. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia. *Semarak*, 2.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratami, W., Sussanta, H., & Nurseto, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations. *Administrasi Bisnis FISIP Universitas Diponegoro*.

- Rivai, V., & Sagala, E. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Robbin, S. P., & Judge, A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index Kompleks Gramedia.
- Sarwoto. (2017). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto., B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (2 ed.). Bandung: : CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: kencana.
- Widodo. (2019). *Metodologi Penelitian*. PT Rajagrafindo Persada.
- Zainal, V. R., & Dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers