



Meningkatkan Kinerja di Lingkungan RS: Peran Budaya Kerja dan Disiplin Kerja

Nadia Salima Vityarini¹, Deden Komar P², Eddy Suharyanto³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia, salimanadias@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia

Corresponding Author: salimanadias@gmail.com¹

Abstract: *The purpose of this research is to know and analyze Work Culture, Work Discipline, Employee Performance; and the influence of Work Culture and Work Discipline on the Performance of Emergency Department at Dik Pusdikkes Hospital Kramat Jati, East Jakarta, either simultaneously or partially. The research method used in this study was a descriptive survey and an explanatory survey, the unit of analysis in this study were employees of the Emergency Department at the Dik Pusdikkes Hospital Kramat Jati, East Jakarta, with a sample of 56 people that obtained through random sampling technique. The type of investigation is causality, and the time horizon in this study is cross-sectional. The research results indicate that the Work Culture experienced by employees in the Emergency Department at Dik Pusdikkes Hospital is good, Work Discipline is considered good, and Employee Performance is rated well. Work Culture and Work Discipline simultaneously have a direct effect on Employee Performance at the Emergency Department of the Dik Pusdikkes Hospital, Kramat Jati, East Jakarta, but partially Work Culture is more dominant in influencing Employee Performance than Work Discipline. Because Work Culture has a more dominant influence on Performance, it is a top priority to improve the Work Culture in the Emergency Installation of the Dik Pusdikkes Kramat Jati Hospital, East Jakarta and it is recommended that Work Culture should serve as a driving force for discipline, allowing employees to better understand the significance of the tasks assigned to them.*

Keywords: *Work Culture, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, dan Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey deskriptif dan survey eksplanatori, unit analisis dalam penelitian ini adalah para pegawai Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur dengan sampel sebanyak 56 orang yang diperoleh dengan teknik random sampling. Tipe investigasinya adalah kausalitas, serta time horizon dalam penelitian ini adalah cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa Budaya Kerja yang dialami oleh Pegawai di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dik Pusdikkes sudah baik, Disiplin Kerja dapat

dikatakan baik, dan Kinerja Pegawai dinilai baik. Budaya Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur, namun secara parsial Budaya Kerja lebih dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai daripada Disiplin Kerja. Karena Budaya Kerja lebih dominan mempengaruhi Kinerja, maka menjadi prioritas utama dalam meningkatkan Budaya Kerja di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur dan disarankan untuk Budaya Kerja sebagai penggerak kedisiplinan agar pegawai dapat lebih memahami makna dari tugas yang diberikan kepada mereka.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Di sebuah lembaga atau organisasi di lingkungan kerja, pada umumnya terdapat Sumber Daya manusia (SDM) mulai dari level pimpinan sampai pada level yang terendah yaitu pesuruh. Semua level tersebut disebut SDM, dan apabila dilihat dari keterlibatannya dalam proses produksi penyajian jasa organisasi, maka semua level atau unsur tersebut merupakan pengelola organisasi yang harus menciptakan situasi saling menguntungkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi. Salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja pegawai. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting yang banyak mendapat perhatian terlebih oleh pegiat organisasi bisnis. Bagi kalangan perusahaan pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan sebagai upaya memacu produktivitas dalam memenangkan persaingan global (Sudarmanto, 2014).

Rumah Sakit Dik Pusdikkes merupakan Rumah Sakit tipe C di jajaran Angkatan Darat yang berada di wilayah Jakarta Timur, DKI Jakarta. Dalam meningkatkan kualitas pelayanannya, Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur secara berjenjang meningkatkan kinerja Pegawai, yaitu dengan cara memperhatikan budaya kerja dan disiplin kerja Pegawai, khususnya di Instalasi Gawat Darurat.

Upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penerapan budaya kerja yang baik dan penegakan disiplin. Budaya kerja memiliki beberapa karakteristik, yaitu (1) Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi, anggota organisasi saling berinteraksi dengan menggunakan tata cara, istilah, dan bahasa yang sama yang mencerminkan sikap yang baik dan saling menghormati. (2) Norma-norma, suatu standar mengenai perilaku yang ditampilkan termasuk pedoman tentang apa saja yang harus dilakukan, yaitu tidak berlebih tetapi tidak juga kurang. (3) Nilai-nilai dan dominan, adanya nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang diharapkan dianut oleh para anggotanya. Contohnya adalah mutu produk yang tinggi, tingkat absensi rendah, atau efisiensi yang tinggi. (4) Filosofi, terdapat kebijakan atau peraturan yang mengarahkan organisasi tentang bagaimana memperlakukan pegawai dan / atau pelanggan. (5) Aturan-aturan, terdapat pedoman yang harus ditaati jika bergabung dengan organisasi. Anggota baru harus mempelajarinya untuk dapat diterima didalam organisasi tersebut. (6) Iklim organisasi, perasaan mengenai organisasi secara keseluruhan yang dicerminkan oleh tata letak fisik, cara para anggota berinteraksi, dan cara mereka berhubungan dengan pelanggan atau lingkungan diluar organisasi. Semua karakteristik tersebut sangat berhubungan dengan kinerja anggota.

Faktor lain yang memiliki pengaruh yakni disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekotarnya, efisien kerja diperlukan adanya jam kerja yang produktif bagi pegawai. Dalam upaya menetapkan suatu disiplin yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak

dapat dilakukan harus dipatuhi oleh pegawai selama dalam instansi atau organisasi. Perusahaan yang dalam kaitan penelitian ini adalah organisasi, memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar dapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja.

Kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri pegawai. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional, setiap pegawai harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai Teori diatas memperkuat pendapat bahwa Budaya dan disiplin Pegawai memiliki hubungan erat dengan kinerja Tenaga Kesehatan.

Identifikasi masalah berdasarkan latar belakang adalah sebagai berikut: (1) Terdapat kecenderungan menurunnya kinerja pegawai. (2) Menurunnya kinerja pegawai diindikasikan oleh meningkatnya jumlah ketidakhadiran pegawai, meningkatnya jumlah pegawai yang terlambat, tidak terselesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. (3) Adanya pegawai yang harus diberi pengarahan terkait disiplin kerja. (4) Adanya pegawai yang harus ditingkatkan dalam hal kualitas kerjanya. (5) Adanya pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja secara berkala karena masih kurang untuk memperbaharui pengembangan dan pelatihan kerja.

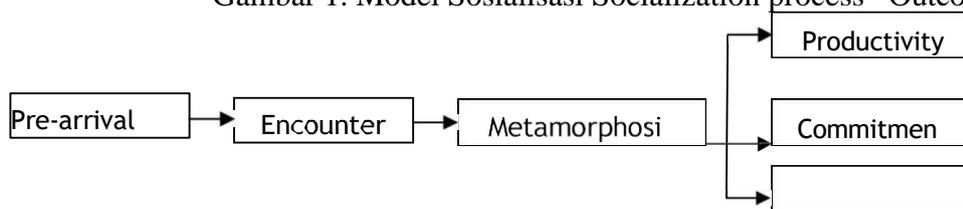
Beberapa masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana Budaya kerja pegawai di Instalasi Gawat Darurat RS Dik Pusdikkes; (2) Bagaimana disiplin kerja pegawai di Instalasi Gawat Darurat RS Dik Pusdikkes; (3) Bagaimana kinerja pegawai di Instalasi Gawat Darurat RS Dik Pusdikkes; (4) Seberapa besar pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Instalasi Gawat Darurat RS Dik Pusdikkes, baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui: (1) Budaya kerja pegawai di Instalasi Gawat Darurat RS Dik Pusdikkes; (2) Disiplin kerja pegawai di Instalasi Gawat Darurat RS Dik Pusdikkes; (3) Kinerja pegawai di Instalasi Gawat Darurat RS Dik Pusdikkes; dan (4) Besarnya pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Instalasi Gawat Darurat RS Dik Pusdikkes, baik secara simultan maupun parsial.

Kegunaan dari penelitian yang dilakukan terbagi menjadi dua bagian, yaitu kegunaan praktis dan teoritis. Kegunaan Praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen RS Dik Pusdikkes untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja di Instalasi Gawat Darurat RS Dik Pusdikkes dapat merancang dan menerapkan strategi untuk

meningkatkan kinerja pegawainya. Sedangkan kegunaan teoritisnya yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama mengenai Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai di Instalasi Gawat Darurat RS Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur.

Gambar 1. Model Sosialisasi Socialization process Outcomes



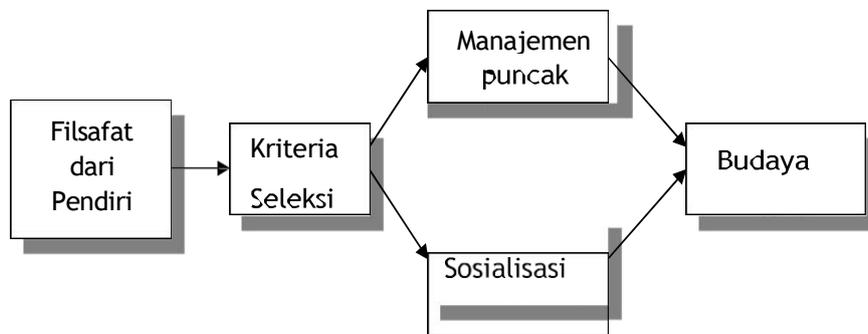
Sumber : Robbins, 2013 : 522

Tahap pertama merupakan tahap pra kedatangan, terjadi sebelum seseorang anggota baru bergabung dengan organisasi itu. Dalam tahap kedua, pegawai baru itu melihat seperti apakah organisasi itu sebenarnya dan menghadapi kemungkinan harapan dan kenyataan yang berbeda. Dalam tahap ketiga, perubahan yang relatif tahan lama akan terjadi. pegawai baru itu menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaannya, dengan berhasil melakukan perannya dan melakukan penyesuaian nilai dan norma kelompok kerjanya. Proses tiga tahap ini berdampak pada produktivitas kerja, komitmen pada tujuan organisasi, keputusan akhir untuk tetap bersama organisasi itu.

Budaya asli diturunkan dari filsafat pendirinya. Selanjutnya budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan manajemen puncak dewasa ini menentukan iklim umum perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Bagaimana pegawai harus disosialisasikan akan bergantung baik pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai pegawai baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada referensi manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi.

Gambar berikut ini meringkaskan bagaimana budaya suatu organisasi dibangun dan dipertahankan.

Gambar 2. Pembentukan Budaya Kerja



Sumber : Robbins, dalam Mulyono 2013

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para amanjer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kedisiplinan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu sanksi pelanggaran ringan, sedang dan berat. Sanksi pelanggaran ringan meliputi teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Sanksi pelanggaran sedang meliputi penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji dan penundaan kenaikan jabatan. Sanksi pelanggaran berat meliputi penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan.

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu organisasi, diantaranya tujuan dan kemampuan adalah tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai yang harus sesuai dengan pegawai yang bersangkutan. Kemudian, teladan pemimpin yaitu pimpinan yang dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Balas jasa adalah pembelian balas jasa yang dibayarkan oleh pegawai berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan. Selanjutnya adalah keadilan yaitu tidak membedakan pegawai ayng satu dengan yang lain

karena instansi melakukan keadilan terhadap semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. Kemudian ketegasan adalah pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai, dimana setiap pegawai dapat mewujudkan kedisiplinan yang baik diantara sesama pegawai, ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus seara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasional, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan adalah kedisiplinan pegawai. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kinerja (performance) didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi dari lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, kreativitas dan inisiatif.

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi diantaranya adalah, “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. BPR Nusamba kubutambahan” dan “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Wisata Angkasa Permai”.

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dibuat menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Penelitian ini mengerucut pada variabel Kinerja pegawai di Instalasi Gawat Darurat RS Dik Puskikes. Banyaknya variabel yang berpengaruh pada kinerja pegawai ini dibatasi oleh variabel budaya kerja dan disiplin kerja.

Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja dimana budaya kerja tidak sesuai maka kinerja akan menurun, begitupun dengan disiplin kerja dimana disiplin kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karena pegawai tersebut merasa nyaman sehingga berusaha akan meningkatkan kinerja.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasional, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan adalah kedisiplinan pegawai. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil hasil suatu instansi dengan visi yang diemban oleh suatu organisasi.

Hipotesis dari penelitian ini yaitu “Budaya Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Instalasi Gawat Darurat RS Dik Pusdikkes”.

METODE

Penelitian dilakukan di Instalasi Gawat Darurat RS Dik Pusdikkes pada Bulan September-Oktober 2024 dengan mengambil sampel sebanyak 56 responden dari populasi sebanyak 128 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan tiga teknik, yaitu (1) Wawancara dengan responden yaitu pegawai

dan pihak terkait, (2) Penyebaran kuesioner, dan (3) Observasi atau pengamatan langsung terhadap Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja pada pegawai dan Pihak yang terkait.

Analisis yang digunakan terdiri dari dua jenis yaitu : (1) analisis deskriptif terutama untuk variabel yang bersifat kualitatif dan (2) analisis kuantitatif, berupa didapatkannya koefisien jalur dan determinasi yang menyatakan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Metode analisis yang digunakan berupa cross-sectional analysis. Dengan menggunakan kombinasi metode analisis tersebut dapat diperoleh generalisasi yang bersifat komprehensif.

Terdapat tiga variabel utama yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu (1) Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja pegawai; (2) Budaya Kerja terdiri dari sistem dan nilai-nilai yang didukung dan sistem asumsi yang mendasari; (3) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaannya (4) Kinerja pegawai, terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap.

Kedudukan variabel Budaya Kerja dan Disiplin Kerja yang mana dilambangkan dengan variabel X1 X2 serta Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja, yang dilambangkan dengan variabel Y yang dijabarkan kedalam sejumlah sub variabel/konsep variabel lengkap dengan indikator, satuan pengukuran dan skala datanya.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan mana yang menjadi variabel dipengaruhi. Hubungan kausal antar variabel diformulasikan dalam bentuk rumusan hipotesis, yang selanjutnya diuji berdasarkan data empiris.

Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang digunakan analisis jalur (path analysis). Pengujian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen X1 dan X2 terhadap Y baik secara langsung maupun tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden sehingga diharapkan informasi ini dapat dijadikan masukan bagi menyusun strategi yang sesuai dengan karakteristik masing-masing responden di masa yang akan datang karakteristik yang dapat disajikan dalam penelitian ini adalah: Jenis kelamin , Umur, Pendidikan terakhir, dan Lama bekerja.

Berdasarkan Jenis Kelamin didominasi oleh kaum wanita dengan persentase sebesar 57,1%. Berdasarkan Umur didominasi oleh rentang usia 20th s.d 25th dan rentang usia 36th s.d 40th dengan persentase masing- masing sebesar 19,64%. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai yang berada di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur sebagian besar berada dalam usia yang produktif dalam bekerja. Berdasarkan Pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan D3 dengan persentase sebesar 42,86%. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai yang berada di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur lebih didominasi oleh pegawai dengan jenjang pendidikan yang baik. Sedangkan berdasarkan lama bekerja didominasi oleh rentang lama bekerja 5 th s.d 10 th dengan persentase sebesar 42,68%. Hal ini diasumsikan bahwa sebagian besar pegawai yang berada di

Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur sudah mengetahui Lingkungan Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur secara keseluruhan.

Secara umum budaya kerja pegawai Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1. Rangkuman Budaya kerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur, 2024 (n=56)

No.	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Dengan Budaya kerja saat ini, leluasa dalam mengambil inisiatif	220	baik
2.	Bersedia membantu bila ada teman yang sakit dan diminta untuk mengganti pekerjaannya	229	baik
3.	Atasan memberikan perhatian untuk memberi pengarahan, bila menemukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	224	baik
4.	Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, atasan selalu meminta pendapat tentang pekerjaan	228	baik
5.	Atasan mendukung, bila memiliki ide atau pendapat demi kebaikan instansi/organisasi	236	sangat baik
6.	Peraturan yang ada sekarang ini sudah bisa mengontrol seluruh kegiatan instansi/ organisasi	223	baik
7.	Merasa bangga sebagai pegawai saat ini	236	sangat baik
8.	Atasan sering membantu menyelesaikan masalah pegawai, apabila terdapat masalah dengan teman kerja	222	baik
9.	Pada saat libur bersedia ditelpon oleh atasan, karena ada pekerjaan yang segera dilaksanakan	211	baik
10.	Pemimpin mampu menyatukan berbagai pendapat yang berbeda menjadi satu pendapat yang bisa disepakati bersama	228	baik
	Jumlah	2.257	
	Rata-rata Skor	225,4	

Berdasarkan bobot skor variabel budaya kerja di atas, budaya kerja pegawai Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur terbentuk dengan baik, dalam arti budaya kerja efektif dan baik tercermin pada kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan yang mendapat masukan (considerate), dan didukung oleh bawahan (supportive), pemecahan masalah oleh kelompok, kemandirian kerja, dan sistem pemberian kompensasi yang sudah memihak pada pegawai.

Secara umum disiplin kerja pegawai Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 2. Rangkuman Disiplin Kerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur, 2024 (n=56)

No.	Indikator	Skor	Kriteria
1.	Bidang pekerjaan yang saya tekuni disini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	229	baik
2.	Kepala RS selalu menegakkan peraturan	223	baik
3.	Seluruh pegawai diberikan kesejahteraan oleh pihak RS	229	baik
4.	Pihak RS berlaku adil pada setiap pegawai	230	baik
5.	Sependapat dengan adanya penegakan aturan atas pegawai yang melanggar kedisiplinan	244	sangat baik
6.	Pihak RS memberikan hukuman yang jelas terhadap pegawai yang melanggar disiplin	233	baik
	Jumlah	1.388	
	Rata-rata Skor	231,3	

Berdasarkan bobot skor variabel disiplin kerja di atas, ternyata disiplin kerja Pegawai Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur sudah baik. Hal ini sejalan dengan, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para amanjer untuk berkomunikasi dnegan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kedisiplinan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Sedangkan untuk kinerja pegawai Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur secara umum dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3. Rangkuman Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur, 2024 (n=56)

No.	Indikator	Skor	Ket.
1.	Kinerja anda telah mencapai target	230	baik
2.	Waktu yang digunakan untuk mengerjakan suatu pekerjaan sangat efisien	226	baik
3.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya sangat mengedepankan ketelitian	225	baik
4.	Pengetahuan mengenai pekerjaan yang dihadapi selama ini telah dikuasai dengan baik	236	baik
5.	Selalu mengeluarkan ide-ide atau gagasan untuk mengatasi masalah rumit	228	baik
6.	Selalu berusaha bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan masalah	227	baik
7.	Selalu bertanggung jawab dan berani menanggung risiko terhadap pekerjaan dan keputusan yang diambil	239	sangat baik

8.	Mampu mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah	233	baik
9.	Selalu berusaha konsisten atau teguh dalam menyelesaikan pekerjaan atau masalah	224	baik
	jumlah	1.844	
	Rata-rata skor	230,50	

Berdasarkan tabel 3, ternyata Pegawai Lingkungan Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur memiliki kinerja yang tinggi, dalam arti kinerja Pegawai Lingkungan Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur masih dapat ditingkatkan dan diperbaiki kedepannya, kinerja pegawai merupakan hal utama dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lingkungan Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis).

Tabel 4 Matriks Korelasi Antar Variabel

		X1	X2	Y
BUDAYA KERJA (X1)	Pearson Correlation	1	0.215	-0.528
	Sig. (2-tailed)		0.111	0.000
	N	56	56	56
DISIPLIN KERJA (X2)	Pearson Correlation	0.215	1	0.83
	Sig. (2-tailed)	0.111		0.034
	N	56	56	56
KINERJA (Y)	Pearson Correlation	-0.528	0.83	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.034	
	N	56	56	56

Sumber : hasil output SPSS

Hubungan variabel budaya kerja (X1) dengan variabel disiplin kerja (X2), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.215. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengawasan dan disiplin mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria Cukup Kuat.

Hubungan variabel antara budaya kerja (X1) dengan variabel kinerja (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0.528. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pengawasan dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang negatif dengan kriteria Kuat.

Hubungan variabel antara disiplin kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y), diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.83. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dengan kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang positif dengan kriteria Sangat Kuat.

Tabel 5. Teknik Pengujian ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Regression	118.1342	59.067		
Residual	148.05753	2.794	21.144	0.000 ^b
Total	266.19155			

- a. Dependent Variable: KINERJA
- b. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Output SPSS 12.0

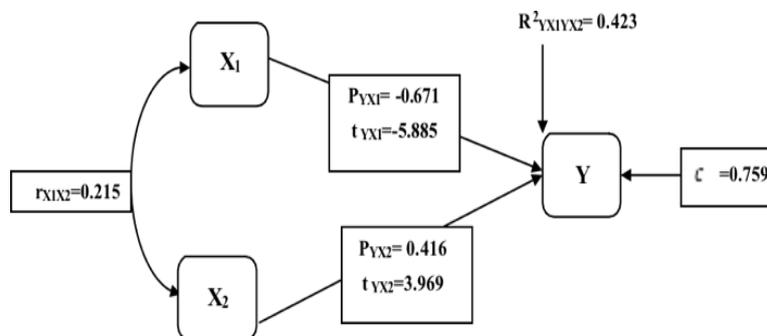
Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai Fhitung sebesar 21.14 dengan sig. Level sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian simultan signifikan.

Pembahasan

Hasil perhitungan untuk koefisien detreminasi multiple ($R^2_{Y.X1, X2}$). Koefisien korelasi ($R_{Y.X1, X2}$), koefisien determinasi variabel lain terhadap Y ($P^2_{Y.C}$), dan koefisien jalur variabel lain terhadap Y ($P_{Y.C}$), menunjukkan pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y sebesar 0.423 atau 42.3 %, dan sisanya 0.577 atau 57.7% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam variable penelitian, seperti yaitu iklim kerja, komitmen, sikap kerja, lingkungan kerja.

Bila dilihat secara parsial Budaya Kerja dan Disiplin Kerja sama sama mempengaruhi Kinerja , dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan diagram hubungan kausal variabel X1, X2 terhadap Y sebagai berikut :

Gambar 3. Diagram Kausal antara X1 dan X2 terhadap Y



Dapat terlihat bahwa Budaya Kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar -0.671 dengan thitung sebesar -5.885 ,sedangkan disiplin kerja sebesar 0.416 dengan thitung sebesar -3.969, kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi Kinerja pegawai.

Tabel 6. Pengujian Koefisien Jalur secara Parsial

No	Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	34.925	3.568		9.788	0.000
	X1	-0.526	0.089	-0.617	-5.885	0.000
	X2	0.582	0.147	0.416	3.969	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja
(Y)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa Budaya Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur, pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kontribusi Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara keseluruhan mencapai 43.60%, yang dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan dapat dilihat langsung pada tabel 7.

Tabel 7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X1	Pengaruh langsung ke Y	0.381	38.10
	Pengaruh tidak langsung melalui X2 ke Y	0.055	5.50
Jumlah		0.436	43.60

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Sedangkan kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara keseluruhan mencapai 22.80%, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan dapat dilihat langsung pada tabel 8

Tabel 8. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Interpretasi Analisis Jalur			
Ket		Pengaruh	%
X2	Pengaruh langsung ke Y	0.173	17.30
	Pengaruh tidak langsung melalui X1 ke Y	0.055	5.50
Jumlah		0.228	22.80

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel 7 dan 8 di atas dapat disimpulkan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kontribusi Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai lebih dominan yaitu sebesar 43.60%, dibandingkan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang memiliki pengaruh sebesar 22.80%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya

Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Pertama, Budaya Kerja di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur secara signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Beberapa indikator memiliki nilai yang tinggi dan pegawai merasa Budaya Kerja sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan harapan dari pegawai yang bersangkutan. Kedua, Disiplin Kerja di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur secara signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, sehingga memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan Kinerja, perlu adanya perbaikan faktor disiplin kerja, karena faktor disiplin kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja.

Ketiga, Pegawai Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur memiliki kinerja yang tinggi dari beberapa indikator yang ada, keseluruhan menunjukkan nilai yang baik dan tinggi. Dan keempat, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur, namun secara parsial Budaya Kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada Disiplin Kerja. Secara parsial pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut: a). Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, sehingga apabila Budaya Kerja yang terjadi sesuai, maka Kinerja pegawai akan meningkat pula. b). Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, sehingga apabila Lingkungan Kerja yang terbentuk dengan harapan pegawai, maka Kinerja pegawai akan meningkat pula.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan bagi Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur untuk meningkatkan Budaya Kerja dan Disiplin Kerja, antara lain;

Pertama, dalam menghadapi suatu perubahan organisasi, Budaya Kerja dirasa penting sebagai penggerak kedisiplinan agar pegawai dapat lebih memahami makna dari tugas yang diberikan kepada mereka.

Kedua, perbaikan Disiplin Kerja dapat dilakukan melalui penyamarataan kesejahteraan pegawai oleh pihak RS serta penegakkan aturan bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur.

Ketiga, Kinerja pegawai Instalasi Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Dik Pusdikkes Kramat Jati Jakarta Timur sudah baik terutama dalam hal bertanggung jawab dan berani menanggung risiko terhadap pekerjaan dan keputusan yang diambil. Perlu dipertahankan untuk hal-hal lainnya seperti dalam kreativitas dan inovasi, serta kerja sama antar pegawai untuk mencapai penyelesaian tugas yang efektif. Dan keempat, pada indikator budaya kerja yang perlu ditingkatkan diantaranya, poin pada saat libur bersedia ditelfon oleh atasan karena urusan pekerjaan, dalam hal inisiatif, dan atasan sering membantu menyelesaikan masalah pegawai sehingga kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

REFERENSI

- Alder, Harry. 2019. *Boost Your Intelligence*. Jakarta: Erlangga
- Arif Sumantri (2019) *Metode Penelitian Kesehatan*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana
- Cummings, L.L. & Schwab, D.P. (2018). *Performance in Organizations: Determinants and Appraisal*, Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Davis, Keith dan John Newstrom. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga. Fred Luthans. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh,. Yogyakarta.: PT. Andi.
- Hadari Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada Yogyakarta.

- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- James I Gibson, 2018, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyono H. M., Hamzah A., dan Abdullah A.Z. 2013. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tingkat III Ambon. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view>
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. (2017). *ORGB5: Organizational behavior (5th Edition)*. Boston, MA: Cengage
- Parker, R.I. 2018 *Hospital Management: A Systems Approach*. New York: Springer
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 340/MENKES/PER/III/2020
- Ridwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta
- Rivai Dan Ella, Sagala. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rosenberg, M. A., & Hutto, D. W. 2014. *Managing Health Services Organizations and Systems*. San Francisco: Jossey-Bass
- Samsudin, Sadili, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Djembatan
- Sedarmayanti, 2016. *Sumber Daya Manusia dan produktifitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2016. *Research Methods for business: A Skill Building Approach*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc
- Shortell, S.M., & Kaluzny, A. D. 2014. *Health Care Management: Organization Design and Behavior*. Albany: Delmar Cengage Learning
- Siagian, Sondang, P. 2018. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Stoner (2015), *Manajemen*, Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Sudarmanto, 2014, *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- T. Hani Handoko, Rokhima Rostiani, 2019. *Kasus-kasus manajemen perusahaan*, seri 3. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Winda Sari, Marlina. 2018. "PERPUSTAKAAN DI SMK TAMANSISWA PADANG." *Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan* Vol.1 No.1