



## Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi)

Dina Septianawati<sup>1</sup>, Deden Komar Priatna<sup>2</sup>, R. Jusdijachlan<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, [febunwim@gmail.com](mailto:febunwim@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, [dedenkomar@yahoo.com](mailto:dedenkomar@yahoo.com)

<sup>3</sup>Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, [yusdi2008@gmail.com](mailto:yusdi2008@gmail.com)

Corresponding Author: [dedenkomar@yahoo.com](mailto:dedenkomar@yahoo.com)<sup>2</sup>

**Abstract:** *The purpose of this research is to know and analyze: (1) Work Culture (2) Work Environment; (3) Employee Performance; and (4) the influence of work culture and work environment on the performance of medical record installation staff at the Cibabat Regional General Hospital, Cimahi City, 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 Medical Record Installation at the Cibabat Regional General Hospital, Cimahi City, with a sample of 30 people. The type of investigation is causality, and the time horizon in this study is cross-sectional. Based on the results of the study, it was found that the work culture experienced by employees of the Cibabat Regional General Hospital in Cimahi City was good, the work environment in the Medical Record Installation of the Cibabat Regional General Hospital in Cimahi was generally good, the performance of Hospital Medical Record Installation Staff The general public for the Cibabat area, Cimahi City, is currently considered good. Work Culture and Work Environment affect the Performance of Medical Record Installation Staff at the Cibabat Regional General Hospital, Cimahi City simultaneously and partially. However, partially the dominant work culture influences employee performance rather than the work environment. Because work culture is more dominant in influencing performance, it is the first priority in improving that performance. Therefore, it is recommended that the Medical Record Installation at the Cibabat Regional General Hospital, Cimahi City, improve the working conditions and atmosphere, so that they are able to work more professionally.*

**Keyword:** *Work Discipline, Work Motivation, and performance.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Budaya Kerja (2) Lingkungan Kerja; (3) Kinerja Pegawai; serta (4) Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi, 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 Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi dengan sampel sebanyak 30 orang. Tipe investigasinya adalah causalitas, serta time horizon dalam penelitian ini adalah cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa Budaya Kerja yang dialami pegawai Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi sudah baik, Lingkungan Kerja di Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi pada umumnya dapat dikatakan baik, Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi saat ini dinilai baik. Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi secara simultan dan parsial. Namun secara parsial Budaya Kerja dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai daripada Lingkungan Kerja. Karena Budaya Kerja lebih dominan mempengaruhi Kinerja, maka menjadi prioritas pertama dalam meningkatkan Kinerja tersebut. Oleh karenanya, Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi disarankan untuk meningkatkan kondisi dan atmosfer kerja, sehingga mereka mampu bekerja lebih profesional.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

---

## PENDAHULUAN

Organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang sangat menentukan adalah faktor sumber daya manusia. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan penggerak utama dinamika organisasi. Organisasi bukan merupakan suatu perkumpulan sumber daya saja melainkan harus menghasilkan sesuatu yang meningkat dan berkembang. Perkembangan organisasi dapat terjadi dengan memadukan sumber daya modal, sumber daya alam dan sumber daya manusia, lebih lanjut sumber daya manusia merupakan objek yang dapat dibina dan dilatih seluruh potensinya agar dapat sesuai dengan tujuan organisasi.

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (human resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi/perusahaan di semua tingkat (level) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Robbins (2016), pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Faktor lain yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi

menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara pegawai lain maka akan mengganggu kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Setiap organisasi memerlukan kualitas profesionalisme yang memadai guna menjamin kesiapan operasional serta kualitas kinerja yang tinggi. Profesionalisme organisasi merupakan salah satu prioritas utama dari sasaran pembinaan organisasi secara menyeluruh. Selain harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi juga harus menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan tujuan pekerjaan. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai untuk mencapai prestasi dan kedudukan tertinggi berdasarkan bakat dan kemampuan yang dimiliki akan memberikan hasil yang optimal bagi kemajuan organisasi. Hamid (2003:4) menjelaskan “pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.”

Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat adalah rumah sakit yang berada dibawah otoritas pemerintah kota Cimahi.

Landasan Hukum RSUD Cibabat :

1. Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan;
2. Undang-undang Nomor 9 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Cimahi (Lembaran Negara Tahun 2001 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4116);
3. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah;
5. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
6. Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 153, Tambahan Negara Republik Indonesia 5072);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, tata Cara Penyusunan Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);

12. Tap MPR RI Nomor XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme;
13. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 21 Tahun 2011 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah Kota Cimahi Tahun 2005- 2025 (Lembaran Daerah Nomor 134 Seri E);
15. Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 6 Tahun 2015 Tentang Lembaga Teknis Daerah Kota Cimahi;
16. Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 2 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Cimahi Tahun 2017- 2022;
17. Peraturan daerah Kota Cimahi Nomor 18 Tahun 2018 tentang Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Cimahi Tahun Anggaran 2018 (Lembaran Daerah Kota Cimahi Tahun 2018 Nomor 244) Tanggal 24 Oktober 2018.
18. Peraturan Walikota Cimahi Nomor 22 Tahun 2018 tentang Pengesahan Rencana Strategis Perangkat Daerah Kota Cimahi Tahun 2017-2022 (Berita Daerah Kota Cimahi Nomor 410 Tahun 2018).
19. Keputusan Walikota Cimahi Nomor 900/Kep.201-org/2009 tentang Rumah Sakit Cibabat sebagai Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD);
20. Keputusan Walikota Cimahi Nomor 900/Kep.201.org/2009 tentang Pelimpahan Sebagian Kewenangan Pemegang Kekuasaan Pengelolaan Keuangan Daerah Kepada Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) selaku Pejabat Pengguna Anggaran/Pengguna Barang di Lingkungan Pemerintah Kota Cimahi Tahun Anggaran 2015.

Bagian Instalasi Rekam Medis RSUD Cibabat Kota Cimahi berusaha mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Penulis mengamati beberapa hal yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja diantaranya motivasi kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, tingkat kesejahteraan pegawai, disiplin kerja, mutasi pegawai, pembinaan pegawai dan lain-lain. Hal ini mengakibatkan kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan terlihat dari keadaan sehari-hari dimana sebagian pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh tetapi ada pula yang bekerja dengan santai bahkan pulang sebelum waktunya. Beberapa kemungkinan kejadian tersebut adalah adanya pembagian tugas yang belum merata, belum sesuai dengan job description atau penguasaan bidang kerja yang belum merata.

Di beberapa bagian terlihat ada beberapa pegawai yang sudah memiliki masa kerja yang lama dimana penguasaan kerjanya tinggi baik lapangan ataupun tugas administrasi kantor enggan untuk membagi ilmu dan pengalamannya kepada pegawai lain apalagi pegawai-pegawai baru. Lebih lanjut pengembangan karir yang tidak merata bahkan beberapa pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilannya, sebagian besar penempatan pegawai didasarkan hanya berdasarkan peraturan saja. Dan penempatan posisi pegawai ini berakibat pula dengan ketimpangan tingkat kesejahteraan yang pegawai terima. Gejala-gejala tersebut di atas akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai dan khawatir akan merendahkan moral kerja mereka.

Berdasarkan observasi dilapangan menunjukkan adanya penurunan kinerja dari pegawai yang diindikasikan oleh karena pengembangan karir dari pegawai yang tidak berjalan sebagaimana yang telah diatur oleh lembaga dan lingkungan kerja yang kurang mendukung terhadap keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seperti terlihat dari peluang pengembangan karir pegawai yang hampir tidak dilaksanakan dan kenyamanan tempat bekerja yang kurang mendukung terhadap konsentrasi bekerja para pegawai sehingga berpengaruh langsung terhadap menurunnya kinerja pegawai.

Kemudian berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Bagian Instalasi Rekam Medis RSUD Cibabat Kota Cimahi, terdapat indikasi lain yang menunjukkan rendahnya kinerja pegawai Bagian Instalasi Rekam Medis RSUD Cibabat Kota Cimahi antara lain : keterampilan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan masih kurang, hasil kerja yang ditampilkan belum maksimal, tanggung jawab yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan masih kurang. Terbatasnya sumber daya manusia menjadi salah satu penyebabnya juga, dari terbatasnya sumber daya manusia ini mengakibatkan budaya kerja tidak menyenangkan, sehingga pegawai diharuskan merangkap tugas dan jabatan.

Pada permasalahan lain, Luthans (2012:563) menyatakan bahwa 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 karyawan 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 pegawai. Oleh karena itu organisasi juga diduga mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu permasalahan yang terjadi adanya hubungan yang kurang harmonis antara rekan sekerja yang menyebabkan lingkungan kerja kurang kondusif sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun. Lingkungan kerja menurut kussriyanto (2001:2) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja di lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

## **METODE**

Penelitian ini dirancang bersifat deskriptif dan verifikatif. Dengan demikian jenis penelitian yang dilakukan adalah untuk memperoleh deskripsi tentang variabel-variabel yang diteliti, sedangkan verifikatif pada dasarnya untuk menguji suatu hipotesis. Penelitian ini akan menguji pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode description survey dan explanatory survey yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Adapun metode survei. menurut pendapat Nazir (2000), adalah "penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah". Tipe investigasi pada Penelitian ini adalah causalitas, karena akan menguji hubungan sebab akibat dari variabel-variabel tersebut. Penelitian ini termasuk pada kategori cross sectional yaitu sekumpulan data untuk meneliti suatu fenomena dalam satu kurun waktu tertentu. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah kausalitas, yaitu tipe penelitian yang menyatakan adanya hubungan sebab akibat antara independent variable, dalam hal ini pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap dependent variable, yaitu kinerja pegawai. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, karena hanya pegawai yang dijadikan sebagai responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya kerja pegawai pada Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi. Mondy (1995 : 57) di atas, Davis (2002 : 79) mendefinisikan budaya kerja sebagai seperangkat sikap, nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang dipegang oleh sekelompok orang dan dikomunikasikan dari generasi ke generasi berikutnya. Titik tekan kedua tokoh ini terletak tidak hanya pada system nilai-nilai yang diyakini, tetapi juga diajarkan untuk semua anggota organisasi.

Adapun aspek-aspek budaya kerja yang ditelaah dalam studi ini adalah Adapun aspek-aspek budaya kerja yang ditelaah dalam studi ini adalah inisiatif individu, toleransi resiko, arahan, integritas. dukungan manajemen, kontrol. identitas, sistem imbalan, toleransi konflik dan pola komunikasi.

Budaya kerja pegawai Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi terbentuk dengan baik, artinya budaya kerja Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi 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, dan kemandirian kerja, namun ada hal yang harus diperhatikan pimpinan yaitu sistem pemberian kompensasi belum memihak pada pegawai.

Lingkungan Kerja di Lingkungan Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh sarwoto (2001:99) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Lingkungan Kerja di Lingkungan Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi sudah tergolong baik, dalam arti Lingkungan Kerja di Lingkungan Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki kedepannya, karena lingkungan kerja salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja.

Kinerja Pegawai Lingkungan Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi. Veithzal Rivai (2008:309), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu. Keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tanggungjawabnya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pegawai Lingkungan Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi memiliki kinerja yang tinggi, dalam arti kinerja Pegawai Lingkungan Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi masih perlu ditingkatkan dan diperbaiki kedepannya, kinerja pegawai merupakan hal utama dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lingkungan Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi. Didasarkan pada kerangka teori bahwa ada pengaruh antara Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Lingkungan Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi, selanjutnya akan menguji hipotesis secara keseluruhan tersebut. Nilai Fhitung sebesar 10.442 dengan sig. Level sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian simultan terbukti atau signifikan, sehingga dapat diteruskan pada analisis lebih lanjut dengan pengujian secara parsial.

Sedangkan hasil hubungan kausal atau pengaruh secara langsung X1 dan X2 terhadap Y, dapat diketahui bahwa Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Lingkungan Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi, yakni sebesar 33.2%, sedangkan sisanya sebesar 66.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis yaitu iklim kerja, komitmen, budaya kerja, lingkungan kerja. Namun apabila dilihat secara parsial Budaya Kerja dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada lingkungan kerja, dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat digambarkan diagram hubungan kausal variabel X1, X2 terhadap Y sebagai berikut, bahwa Budaya Kerja dominan mempengaruhi kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0.233 dengan thitung sebesar 1.432 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 1.67$ , daripada lingkungan kerja sebesar 0.129 dengan thitung sebesar 1.112 dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 1.67$ , serta kedua variabel tersebut terbukti mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana terlihat pada Tabel 1. di bawah ini.

Tabel 1. Pengujian Koefisien Jalur secara Parsial

Simbol Koefisien Jalur		t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
PYX <sub>1</sub>	0.233	1.832	1.67	Ho tolak Terdapat pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja
PYX <sub>2</sub>	0.129	1.712	1.67	Ho tolak Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja

Sumber : hasil perhitungan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lingkungan Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi, baik secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada tabel 2. dibawah ini:

**Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dari Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

<b>Interpretasi Analisis Jalur</b>			
<b>Ket</b>		<b>Pengaruh</b>	<b>%</b>
<b>X<sub>1</sub></b>	Pengaruh langsung ke Y	0.1835	18.35
	Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>2</sub> ke Y	0.0977	9.77
<b>Jumlah</b>		<b>0.2842</b>	<b>28.42</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 18.35% dengan koefisien thitung sebesar 1.432, sedangkan untuk nilai t tabel pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 1.67$ , karena nilai thitung  $>$  t tabel, serta tidak langsung melalui variabel lingkungan kerja sebesar 9.77%. Sedangkan kontribusi Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan mencapai 28.42%, dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya perbaikan faktor Budaya Kerja, karena faktor Budaya Kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan, artinya dimana semakin baik Budaya Kerja yang emban, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Demikian juga, hasil perhitungan di atas, maka dapat terungkap bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Lingkungan Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terlihat pada tabel 3. di bawah ini :

**Tabel 3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

<b>Interpretasi Analisis Jalur</b>			
<b>Ket</b>		<b>Pengaruh</b>	<b>%</b>
<b>X<sub>2</sub></b>	Pengaruh langsung ke Y	0.0501	05.01
	Pengaruh tidak langsung melalui X <sub>1</sub> ke Y	0.0977	9.77
<b>Jumlah</b>		<b>0.1478</b>	<b>14.78</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik Program SPSS

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap Kinerja secara langsung sebesar 5.01% dengan koefisien thitung sebesar 1.112, sedangkan untuk nilai t tabel pada taraf signifikansi  $\alpha(0,05) = 1.67$ , karena nilai thitung  $>$  t tabel, serta tidak langsung melalui variabel Budaya Kerja sebesar 9.77%. Sedangkan kontribusi pengawasan terhadap Kinerja secara keseluruhan mencapai 14.78%, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, bukti empiris ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan Kinerja, perlu adanya perbaikan faktor lingkungan kerja, karena faktor lingkungan kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja. Koefisien jalur menunjukkan nilai positif dan signifikan artinya dimana semakin baik lingkungan kerja yang terbentuk akan mengakibatkan meningkatkannya kinerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Kerja menurut pegawai Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi belum mendapat respon baik, dalam arti Budaya Kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar pada kelangsungan organisasi, namun pegawai masih merasa Budaya Kerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan harapan dari pegawai yang bersangkutan.
2. Lingkungan kerja menurut pegawai Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi pada umumnya belum sesuai. Beberapa indikator memiliki nilai yang cukup tinggi. Namun ada beberapa indikator yang bernilai rendah sehingga harus diperbaiki
3. Pegawai Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi memiliki kinerja yang tinggi dari beberapa indikator yang ada, keseluruhan menunjukkan nilai yang baik dan tinggi.
4. Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi serta pengaruhnya positif. Namun secara parsial Budaya Kerja dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada lingkungan kerja. Dan secara parsial, pengaruh Budaya Kerja dan lingkungan 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. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, sehingga apabila Lingkungan Kerja yang terbentuk dengan harapan pegawai, maka Kinerja pegawai akan meningkat pula.

## REFERENSI

- A.F.Stoner, J. (2015). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Afandi, P. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alder, Harry. 2019. Boost Your Intelligence. Jakarta: Erlangga
- Alex S Nitisemito, 2020. Manajemen personalia:Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed 3, Ghalia Indonesia.Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2016, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arif Sumantri (2019) Metode Penelitian Kesehatan. Edisi pertama. Jakarta: Kencana
- Bambang Kussriyanto.,2019. Meningkatkan produktifitas karyawan.Pustaka Binaman Pressindo,Jakarta.
- Bambang, Kusriyanto. 2019. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Bambang Wahyudi, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Erlangga.
- Cummings, L.L. & Schwab, D.P. (2018). Performance in Organizations: Determinants and Appraisal, Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Davis, Gordon B. 2019. Analisis Sistem Informasi. Yogyakarta: Andi
- Davis, Keith dan John Newstrom. 2019. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.

- Depkes RI. 2006. Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia. Jakarta: Depkes RI.
- Depkes, Permenkes RI, No. 269/MenKes/Per/III/2008, Tentang Rekam Medis. (Jakarta : Depkes RI. 2008).
- Effendi, Usman. 2019. Asas Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fred Luthans. (2017). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh,. Yogyakarta.: PT. Andi.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: Andi).
- Hariandja, Marioshot Tua Efendi, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo. Jakarta
- Hadari Nawawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gadjah Mada Yogyakarta.
- Irwandy, 2001. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar Tahun 2005. Magister Administrasi Rumah Sakit. Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Hasanuddin
- James I Gibson, 2018, Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Erlangga, Jakarta.
- Komaruddin, 2019. Pengantar Manajemen Perusahaan. Gramedia. Jakarta.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2019. Manajemen Pemasaran. Edisi Ke-13. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Kuswandi, 2019. Cara mengukur kepuasan kerja. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25.
- Manuaba. A 2018, Ergonomi, Kesehatan Keselamatan Kerja.”Eds. Proceeing Seminar Nasional Ergonomi PT. Guna Widya, Surabaya
- Maryoto, Susilo, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- 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>
- Munandar, AS. 2019. Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia Press. Jakarta.
- Munandar, A.S, “Stress dan Keselamatan Kerja “Psikologi industri dan organisasi. Penerbit Universitas Indonesia. 2019
- Moehariono, 2019. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Penerbit Ghalia Indonesia
- Nelson, D. L. & Quick, J. C. (2017). ORGB5: Organizational behavior (5th Edition). Boston, MA: Cengage
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 1204/Menkes/SK/X/2004
- Lawler, E.E. & Porter, W.I. 2018. Managerial Attitude and Performance. Illions: Irwin Dorsey Inc.
- Rivai Dan Ella, Sagala. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2018. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Robbins Stephen P, 2016, Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robert.H.Brook, 2017. Should the Definition of Health Include a Measure of Tolerance?. JAMA The Journal of the American Medical Association  
Published by American Medical Association (AMA).  
[https://www.researchgate.net/publication/313738891\\_Should\\_the\\_Definition\\_of\\_Health\\_Include\\_a\\_Measure\\_of\\_Tolerance](https://www.researchgate.net/publication/313738891_Should_the_Definition_of_Health_Include_a_Measure_of_Tolerance)
- Ruliyansa, 2018. “PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KOPERASI ANUGERAH KITO MAKMUR JAYA (AKMJ) BELITANG OKU TIMUR”. Jurnal Aktual STIE Trisna Negara Volume 16 (2) Desember 2018, Hal. 82-91. file:///C:/Users/acer/Downloads/22-43-1-SM.pdf
- Samsudin, Sadili, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Jaya, Bandung.

- Sarwoto, 2016. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, cetakan kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2016. Sumber Daya Manusia dan produktifitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti, 2019. Good Government (Pemerintahan yang baik), Bandung. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika.
- Sekaran, Uma. 2016. Research Methods for business: A Skill Building Approach. Singapore: John Wiley & Sons, Inc
- Siagian, Sondang, P. 2018. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Rineka Cipta.
- Siagian. Sondang P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Suryani & R. Damayanti, Eds.) (Cetakan Kedua). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Solihin, Ismail. 2012. Manajemen Strategik. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sofyandi herman, dan garniwa iwa. 2017, Perilaku Organisasional. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Stoner (2015), Manajemen, Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Sulaksono. 2017. Pengantar Organisasi dan Manajemen. Yogyakarta: Fisipol Universitas Negeri Surakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Susilo Maryoto, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, Rokhima Rostiani, 2019. Kasus-kasus manajemen perusahaan, seri 3. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Triguno. Prasetya, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara: Jakarta
- Veithzal Rivai, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Wahjono, Sentot Imam, Mondy dan Mondy 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta
- Winda Sari, Marlina. 2018. "PERPUSTAKAAN DI SMK TAMANSISWA PADANG." Jurnal Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan Vol.1 No.1 <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/iipk/article/viewFile/334/270>
- Depkes, Permenkes RI, No. 269/MenKes/Per/III/2008, Tentang Rekam Medis. (Jakarta : Depkes RI. 2008).
- Depkes RI. 2006. Pedoman Penyelenggaraan dan Prosedur Rekam Medis Rumah Sakit di Indonesia. Jakarta: Depkes RI.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKESPER/III/ 2010. "Klasifikasi Rumah Sakit".
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 1204/Menkes/SK/X/2004 . "Persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit"
- Undang-Undang No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Biro Hukum Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.