



Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan

Andi Ria Maulina Ghazaly^{1*}; Syahran²; Isfarudi³

Universitas Terbuka^{1*}; Universitas Borneo Tarakan²; Universitas Terbuka³
andiriahail@gmail.com¹; syahran99@gmail.com²; isfarudi@ecampus.ut.ac.id³

Korespondensi email: andiriahail@gmail.com

ABSTRACT. Tarakan City General Hospital as a government hospital must provide excellent service to the community who use hospital services. One of the problems faced by the Tarakan City General Hospital related to performance is the problem of organizational culture that has not been fully implemented by the employees of the Tarakan City General Hospital. The purpose of this study is to test and analyze the influence of organizational culture on job satisfaction and employee performance of Tarakan City General Hospital. As well as examining the influence of job satisfaction variables as an intervening variable on organizational culture and employee performance of Tarakan City General Hospital. This study uses a quantitative research approach, with a population of 167 employees of the Tarakan City General Hospital. Meanwhile, the research sample is 37 employees of the medical/clinical personnel section. The analysis technique used uses path analysis with a linear regression analysis approach with the help of SPSS. The results of the study showed that the organizational culture variable had a significant positive influence on job satisfaction at the Tarakan City General Hospital in the medical/clinical staff section. Organizational culture variables have a significant positive influence on employee performance at the Tarakan City General Hospital in the medical/clinical personnel section. The job satisfaction variable has a significant positive influence on employee performance at the Tarakan City General Hospital medical/clinical personnel section. The variable of job satisfaction mediates between organizational culture and employee performance at the Tarakan City General Hospital in the medical/clinical personnel section.

Keywords: Service, Performance, Culture, Organization

ABSTRAK. Rumah Sakit Umum Kota Tarakan sebagai rumah sakit pemerintah harus memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat pengguna jasa rumah sakit. Salah satu permasalahan yang dihadapi Rumah Sakit Umum Kota Tarakan terkait dengan kinerja adalah masalah budaya organisasi yang sepenuhnya belum dijalankan oleh pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tarakan. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tarakan. Serta menguji pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap budaya organisasi dan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tarakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tarakan yang berjumlah 167 orang. Sedangkan sampel penelitian adalah pegawai bagian tenaga medis/klinis sebanyak 37 orang. Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis jalur dengan pendekatan analisis regresi linier dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis. Variabel kepuasan kerja memediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis.

Kata kunci: Pelayanan, Kinerja, Budaya, Organisasi

1. PENDAHULUAN

Terkait dengan kinerja yang ada di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan, bahwa sebagai rumah sakit pemerintah harus memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat pengguna jasa rumah sakit. Salah satu permasalahan yang dihadapi Rumah

Sakit Umum Kota Tarakan terkait dengan kinerja adalah masalah budaya organisasi yang sepenuhnya belum dijalankan oleh pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tarakan. Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan penulis pada bulan Februari 2021, terhadap 20 pegawai bagian pegawai tenaga medis/klinis menunjukkan bahwa sebanyak 15% atau 3 orang masih belum paham dengan visi dan misi Rumah Sakit Umum Kota Tarakan. Sebanyak 20% atau 4 orang telah mengetahui visi dan misi akan tetapi masih bingung untuk mewujudkan visi dan misi tersebut. Kondisi ini, memberikan gambaran bahwa masih ada sebagian pegawai yang kurang paham atau tidak mengetahui visi dan misi organisasi yang menunjukkan bahwa pegawai tersebut bekerja tanpa dimaknai dengan budaya organisasi di RSUD Kota Tarakan.

Selain itu, Rumah Sakit Umum Kota Tarakan juga memiliki masalah terkait dengan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan dokumen laporan kinerja pegawai pada tahun 2019, terdapat pegawai dari bagian tertentu yang merasa belum nyaman dan kurang puas dengan sistem pengaturan kerja yang ada di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan, sehingga pegawai merasa terbebani dalam bekerja. Ada pegawai yang mendapatkan beban lebih dalam bekerja, sedangkan ada juga pegawai yang mendapatkan beban kerja ringan. Adanya perbedaan beban kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan berdampak pada sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan pihak manajemen personalia, terkait dengan kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tarakan tahun 2019, menunjukkan bahwa dari 167 pegawai yang disurvei, menunjukkan bahwa: terdapat 29 pegawai atau 17% menyatakan kurang puas dengan sistem pembagian beban kerja yang ada di rumah sakit. Sebanyak 42 orang atau 25 % menyatakan pegawai kurang puas dengan sistem jenjang karir yang ada di rumah sakit (Tim Penyusun, 2019). Berdasarkan data ini menunjukkan bahwa adanya ketidakseimbangan antara kepuasan yang diharapkan pegawai dengan kondisi sebenarnya. Temuan ini menjadi alasan penulis untuk meneliti lanjut terkait kepuasan kerja yang dimiliki pegawai yang akan dikaitkan dengan kinerja pegawai.

Kajian penelitian yang terkait dengan budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai selalu menarik untuk diteliti lebih lanjut, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya temuan yang berbeda-beda hasilnya. Pada penelitian Yenni & Heryanto (2018), yang meneliti terkait dengan pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan. Tetapi budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan. Variabel kepuasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan penelitian Mariati & Hanif (2018), bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian berbeda juga dikemukakan oleh Sutopo (2018), bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adanya perbedaan penelitian ini menunjukkan adanya celah penelitian, dimana peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil objek penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Berdasarkan masalah penelitian yang telah dikemukakan mengenai hubungan budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta hal-hal yang terjadi di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan, maka dirasa perlu untuk dilakukan penelitian dengan judul: “Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan”.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma dan nilai yang mengarahkan pada perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku, untuk diterima oleh lingkungan (Luthans, 2012). Budaya organisasi pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015), yaitu: inisiatif individual, dukungan manajemen, integrasi dan kontrol.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respons efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja dipandang sebagai sesuatu yang relatif, yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Kreitner dan Kinicki, 2014). Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Mas'ud (2014), yaitu: kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyelia dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

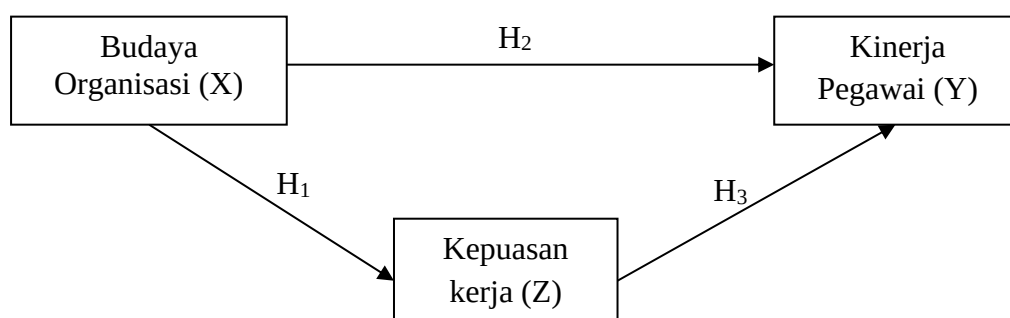
Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran,

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Mangkunegara, 2015). Kinerja pegawai pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diambil dari teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Russel (2010), yaitu: kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

3. KERANGKA BERPIKIR

Berdasarkan dari beberapa teori yang sudah di uraikan maka dapat dibuat suatu konseptual yang berfungsi sebagai alur berfikir dan dasar penelitian ini yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang digambarkan pada Gambar 2.1 akan menjadikan dua persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = a_1 + b_1X$$

$$Y = a_2 + b_2X + b_3Z$$

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

4. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang didasari dari hasil data-data atau angka-angka penelitian dan diolah menggunakan software statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tarakan yang berjumlah 167 orang. Pada penelitian ini mengambil sampel pada pegawai bagian tenaga medis/klinis dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Kota Tarakan. Waktu dilaksanakan adalah sekitar bulan Nopember 2022 – Januari 2023. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan pendekatan persamaan regresi.

5. HASIL PENELITIAN

Analisis Jalur dengan Menggunakan Pendekatan Regresi Linier

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana ini akan menguji pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Untuk analisis regresi ini melalui tiga persamaan regresi yang akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linier Tahap 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,951	3,858		0,765	0,449
	Budaya organisasi	0,878	0,118	0,783	7,441	0,000

Berdasarkan Tabel 1, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji regresi linier sederhana dapat dijelaskan dibentuk persamaan regresi linier sebagai berikut.

$$Z = 0,783 X$$

Berdasarkan persamaan regresi linier untuk analisis jalur maka diinterpretasikan bahwa koefisien regresi (β) variabel budaya organisasi sebesar 0,783. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang ada di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis memberikan kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,783. Hasil uji t diketahui bahwa untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,441 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Artinya bahwa hipotesis ketiga yaitu H_1 yang berbunyi bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis, diterima kebenarannya.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Linier Tahap 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,091	3,242		2,496	0,017
	Budaya organisasi	0,486	0,099	0,638	4,906	0,000

Hasil uji regresi linier sederhana dapat dijelaskan dibentuk persamaan regresi linier sebagai berikut.

$$Y = 0,638 X$$

Berdasarkan persamaan regresi linier untuk analisis jalur maka diinterpretasikan bahwa koefisien regresi (β) variabel budaya organisasi sebesar 0,638. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang ada di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,638. Hasil uji t diketahui bahwa untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,906 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_2 . Artinya bahwa hipotesis pertama yaitu H_2 yang berbunyi bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis, diterima kebenarannya.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Linier Tahap 3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,600	2,849		3,720	0,001
	Kepuasan kerja	0,423	0,090	0,622	4,703	0,000

Hasil uji regresi linier sederhana dapat dijelaskan dibentuk persamaan regresi linier sebagai berikut.

$$Y = 0,622 Z$$

Berdasarkan persamaan regresi linier untuk analisis jalur maka diinterpretasikan bahwa koefisien regresi (β) variabel kepuasan kerja sebesar 0,622. Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja yang ada di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,622. Hasil uji t diketahui bahwa untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,703 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_3 . Artinya bahwa hipotesis kedua yaitu H_3 yang berbunyi bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis, diterima kebenarannya.

Uji Variabel Mediasi

Uji mediator atau intervening dengan analisis jalur pada penelitian ini akan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis. Berikut pada Tabel 4 hasil uji

Sobel Test budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis.

Tabel 4. Hasil Uji Sobel

Input:		Test statistic:		Std. Error:	p-value:
a	0.878	Sobel test:	3.97364728	0.09346426	0.00007078
b	0.423	Aroian test:	3.94824126	0.09406568	0.00007873
s _a	0.118	Goodman test:	3.99955013	0.09285894	0.00006346
s _b	0.090	Reset all	Calculate		

Berdasarkan uji *Sobel* untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,973 dengan nilai $p = 0,000$ dimana (nilai $p < 0.05$) maka kepuasan kerja memediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis.

6. PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan Bagian Tenaga Medis/Klinis

Berdasarkan analisis statistik membuktikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,441 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000. Artinya bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis. Selain itu, diketahui bahwa budaya organisasi yang ada di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis memberikan kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,783. Berdasarkan analisis deskripsi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis memiliki rata-rata sebesar 4,0743 yang dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis tergolong baik dan semua pegawai telah memahami dan menjalankan budaya organisasi dengan baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, dimana budaya dikatakan memberikan pedoman bagi seorang pegawai bagaimana dia mempersepsikan karakteristik budaya suatu organisasi. Nilai yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja, berinteraksi dalam kelompoknya dengan sistem dan administrasi, serta berinteraksi dengan atasannya, sehingga pegawai tersebut merasa bahagia dan puas setelah melakukan dan saat

melakukan pekerjaannya tersebut. Hasil penelitian ini juga memperkuat teori dari Robbins (2015) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung bertingkah laku positif terhadap pekerjaannya, begitupun sebaliknya seseorang yang tidak puas cenderung bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Selanjutnya Robbins (2015) mengungkapkan empat respon terhadap ketidakpuasan seseorang pegawai yaitu *exit*, *voice*, *loyalty*, dan *neglect*. Dari keempat respon tersebut *exit* dan *neglect* berpengaruh besar terhadap produktivitas, absensi, dan pengunduran diri pegawai, sedangkan *voice* dan *loyalty* lebih mengarah kepada sikap dan perilaku yang bersifat konstruktif yang antara lain meliputi usaha mengembangkan kondisi kerja, perbaikan kondisi, atau menunggu kebijakan perusahaan untuk memperbaikinya, karena kepercayaan dan kesetiaan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mariati & Hanif (2018), Fereshti & Pratama (2018) dan Kawiana, dkk (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Tanpa adanya implementasi yang baik dari budaya organisasi, maka kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tidak akan memberikan makna yang berarti dalam diri pegawai tersebut.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan Bagian Tenaga Medis/Klinis

Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,906 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000. Artinya bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis. Selain itu, budaya organisasi yang ada di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,638. Berdasarkan analisis deskripsi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis memiliki rata-rata sebesar 4,0743 yang dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis tergolong baik dan semua pegawai telah memahami dan menjalankan budaya organisasi dengan baik. Budaya organisasi yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh organisasi, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini memperkuat teori dari Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh pegawai sehingga membentuk internalisasi budaya organisasi yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat

menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan pegawai untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah sistem dari *shared values*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk mendapat norma-norma perilaku. Budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mariati & Hanif (2018), Fereshti & Pratama (2018) dan Kawiana, dkk (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja dari organisasi, dimana suatu organisasi akan memiliki budaya organisasi yang akan dijalankan dan patuhi oleh seluruh pegawainya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan Bagian Tenaga Medis/Klinis

Berdasarkan analisis statistik untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,703 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis. Selain itu, kepuasan kerja yang ada di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,622. Berdasarkan analisis deskripsi untuk kepuasan kerja pegawai yang ada di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis memiliki rata-rata sebesar 3,9459 yang dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis tergolong baik. Pegawai merasa puas dengan kondisi kerja yang ada di rumah sakit dan pegawai tidak memiliki banyak tuntutan dalam bekerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja pegawai secara individu berbeda-beda. Perbedaan ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki perbedaan baik dalam nilai yang dianutnya, sikap, perilaku, maupun motivasi untuk bekerja. Kepuasan kerja akan mengarahkan pegawai untuk berkinerja lebih baik. Sebaliknya ketidakpuasan akan menurunkan kinerja kerja. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi tidak selamanya memiliki kinerja tinggi yang tinggi, hal ini disebabkan karena masih ada variabel-variabel lain seperti : kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang berhubungan dan mempengaruhi kinerja kerja pegawai disamping variabel kepuasan kerja, bahkan ada

kemungkinan bahwa seorang pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah tetap memiliki kinerja kerja yang tinggi tetapi perlu waktu yang panjang. Hal ini memberikan indikasi bahwa bagaimanapun juga kepuasan kerja penting untuk pemeliharaan pegawai agar tetap tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yenni & Heryanto (2018), Mariati & Hanif (2018), Fereshti & Pratama (2018) dan Kawiana, dkk (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang dimiliki pegawai sering mengalami pasang surut dan dapat berdampak pada kinerja pegawai. Untuk itu, perlu peran pimpinan untuk menjaga kondisi kerja yang nyaman bagi semua pegawai agar kepuasan dan kinerja pegawai dapat tetap konsisten.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan Bagian Tenaga Medis/Klinis

Berdasarkan *Sobel Test* untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,973 dengan nilai $p = 0,000$ dimana (nilai $p < 0.05$) maka kepuasan kerja memediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis. Arti kepuasan kerja sangat luas, tidak bisa dilihat hanya dari beberapa aspek saja yang menjadi faktor tingkat kepuasan kerja pegawai. Keadaan fisik dan non fisik perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja menentukan tingkat loyalitas pegawai terhadap perusahaan, apabila pegawai merasa puas maka pegawai akan bekerja dengan baik dan bertahan pada perusahaan begitu sebaliknya jika pegawai tidak puas dengan pekerjaannya pegawai tidak akan bekerja dengan optimal bahkan bisa mengundurkan diri dari perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Deccasari (2019), menjelaskan bahwa kepuasan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan variabel kepuasan sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

7. SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis. Variabel kepuasan kerja memediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis.

REKOMENDASI

Rekomendasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan bagian tenaga medis/klinis, diantaranya: Pimpinan Rumah Sakit Umum Kota Tarakan harus selalu menanamkan nilai-nilai budaya organisasi kepada semua pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tarakan, terutama pada pegawai baru. Budaya organisasi yang dijalankan dengan baik serta dimaknai dengan tulus hati, maka akan memberikan manfaat bagi organisasi. Pegawai yang menjalankan budaya organisasi dengan baik, maka dirinya akan memiliki rasa peduli dengan kemajuan organisasi. Budaya organisasi dapat ditumbuhkan dengan cara melakukan kegiatan bersama, gathering, diskusi, menerima aspirasi dari bawah dan kegiatan positif lainnya. Kinerja pegawai yang ada di Rumah Sakit Umum Kota Tarakan juga bisa ditingkatkan dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu yang abstrak untuk dinilai dan diukur, hal ini disebabkan bahwa kepuasan yang dimiliki pegawai sering bersifat naik turun. Tetapi ada umumnya, kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara memenuhi sebagian besar dari kebutuhan dan harapan pegawai. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel penelitian yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya komitmen organisasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

REFERENSI

- Abdul, A. S. et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.

- Bernardin, H. J., & Russel. (2010). *Human resource management*. New York: McGraw-Hill.
- Candra, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening: Studi kasus karyawan outsourcing di Departemen Logistics Transportation PT. Chevron Pacific Indonesia. *Jurnal Ar-Ribhu*, 3(1), 1–23.
- Deccasari, D. D. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi kasus pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang. *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, 25(1), 43–55.
- Fereshti, N. D., & Pratama, M. R. (2018). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Survey pada Departemen Sumber Daya Manusia di PT. Madubaru Pg/Ps Madukismo. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 9(1), 58–75.
- Guedes, M. J., Soares, M. E., Mosquera, P., & Borregana, J. (2023). Does it pay off to offer family-friendly practices? Exploring the missing links to performance. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19, 667–690.
- Kawiana, I. G. P., Dewi, L. K. C., Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 5(3), 35–45.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-9). Jakarta: Salemba Empat.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku organisasi* (Alih bahasa oleh V. A. Yuwono et al.). Yogyakarta: ANDI.
- Mali, P., Kuzmanović, M., Mitić, S., Stojanović, E. T., & Nikolić, M. (2022). The effects of organizational culture on job satisfaction and financial performance. *Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC)*, 12(1), 44–56.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-12). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariati, & Hanif, M. (2018). The influence of organizational culture and work motivation on employee performance: Job satisfaction as intervening variable (Study on secretariat staff of Pasuruan Regency). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(8), 30–39.
- Mas'ud, F. (2014). *Survai diagnosis organisasional: Konsep dan aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Nurhaida, & Susilastri. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang. *Jurnal Menara Ilmu*, 13(6), 163–170.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290–312.
- Suratman, A., & Supriyantiningih, L. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Kajian Bisnis*, 27(1), 46–60.
- Sutopo, J. (2018). Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, kepuasan kerja, job relevant information, budaya organisasi, dan locus of control terhadap kinerja pegawai bagian keuangan Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Advance*, 5(1), 54–61.
- Tika, P. (2014). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tim Penyusun. (2019). *Laporan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Kota Tarakan*. Tidak diterbitkan. Tarakan: RSUD.
- Yenni, A., & Heryanto. (2018). The effect of organizational culture and compensation on employee performance with satisfaction as intervening variables in the Sub-District Office of South Sipora Mentawai Islands Regency. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 8(4), 101–109.