

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nuraini ^{1✉}

STIE Wira Bhakti Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daya Makassar. 2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daya Makassar. Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan hasil sampel peneliti adalah sebanyak 89 responden. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Dengan data yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar. (2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut variabel yang paling dominan adalah variabel Disiplin Kerja.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.*

Abstract

The research objective to be achieved is to determine the effect of organizational culture and work discipline on the performance of the Makassar Daya General Hospital employees. Select the most dominant variable on employee performance at the Daya Makassar General Hospital. The sample calculation is done using the Slovin formula, assuming that the population is normally distributed. Based on the results of the research sample, there were 89 respondents. The types and sources of data used in this study are quantitative and qualitative, with data sourced from primary and secondary data. The results of the analysis show that Organizational Culture has an effect on performance at the Daya Makassar General Hospital. Work Discipline affects employee performance. Of the two variables, the most dominant variable is Work Discipline.

Keywords: *Organizational Culture; Work Discipline; Employee Performance.*

Copyright (c) 2022 Nuraini

✉ Corresponding author :

Email Address : nuraini35@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan

yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan penelitian. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya disiplin kerja dan budaya organisasi yang sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Kinerja seseorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai disiplin kerja dan budaya organisasi serta hubungannya dengan kinerja karyawan. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya hal ini akan mendorong semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka ikut sertakan dalam tujuan organisasi dan patut diberikan perhatian bahwa usaha mereka dihargai dan dikenal. Sehingga pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dan ketaatan kepada kewajibannya. Selain disiplin, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Purba & Sudibjo (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar dan dianggap memengaruhi perilaku serta kepribadian organisasi.

Audenaert et al. (2019) mengemukakan bahwa gagasan dasar yang terkandung dalam semua definisi kultur organisasi adalah adanya "sesuatu" yang dimiliki atau dijadikan pegangan bersama oleh para anggota-anggotanya. Budaya organisasi merupakan pemegang peran penting dalam pencapaian target perusahaan. Seperti bagaimana hubungan yang seharusnya terjadi di antara atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan, dan juga hubungan dengan rekan kerja. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik (Muis et al., 2018).

Rumah Sakit Umum Daya (RSUD) adalah salah satu Rumah Sakit milik Pemerintah Kota Makassar dan merupakan konversi dari Puskesmas Plus Daya menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar Tipe B, dan juga merupakan pusat Rujukan Pintu Gerbang Utama Makassar sesuai dengan Keputusan Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan. Rumah sakit ini juga menjadi Rumah Sakit rujukan dari

rumah sakit kabupaten. Dalam rangka memujudkan visi dan misinya, Rumah Sakit Umum Daya memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi direksi, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan/operasional dan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Meskipun rumah sakit ini telah melakukan banyak perubahan namun kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daya masih belum optimal. Dilihat dari adanya beberapa oknum pegawai yang datang tidak tepat waktu, kurangnya rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, dan kurang maksimalnya pelayanan rumah sakit. Sehingga mengakibatkan hasil kerja kurang baik. Disiplin kerja dan budaya organisasi diperlukan dalam melaksanakan amanah perusahaan yang merupakan faktor penting sebagai upaya manajer menciptakan lingkungan yang nyaman dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Sikap dan semua organisasi merupakan kumpulan sejumlah manusia sebagai anggota organisasi, termasuk di dalamnya para pemimpin (manajer), setiap hari saling berinteraksi satu sama lain, baik dalam melaksanakan pekerjaan. Interaksi itu bersifat formal dan informal, hanya akan berlangsung harmonis dalam arti efektif dan efisien apabila para anggota organisasi menerima, menghormati dan menjalankan nilai-nilai atau norma-norma tertentu yang sama didalam organisasi (Asatiani et al., 2021). Nilai-nilai dan norma-norma tertentu yang sama di dalam organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma sebagai unsur budaya manusia itu hidup dan berkembang secara dinamis sesuai dengan kondisi organisasi dan menjadi kendali cara berpikir, bersikap dan berperilaku hidup bersama dalam kebersamaan sebagai sebuah organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma itulah kemudian menjadi budaya organisasi (Bhuiyan et al., 2020).

(Martínez-Caro et al., 2020) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasikan kegiatan organisasi (Tran, 2020). Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan (Szydło & Grześ-Buklaho, 2020). Definisi Kreitner dan Kinicki menunjukkan tiga karakteristik penting budaya organisasi Tirtayasa (2019), yaitu (1) budaya organisasi diteruskan kepada pekerja baru melalui proses sosialisasi (2) budaya organisasi memengaruhi perilaku kita di pekerjaan, dan (3) budaya organisasi bekerja pada dua tingkatan yang berbeda. Dalam pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam melaksanakan kinerjanya.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki yang diterjemahkan oleh (Asatiani et al., 2021) terdapat tiga tipe umum budaya organisasi yaitu 1) Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya, berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi, dan persatuan. 2) Budaya pasif-defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain

dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghindaran. 3) Perusahaan dengan budaya agresif-defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan dan kompetitif.

Bhuiyan et al. (2020) mengemukakan budaya organisasi ke dalam tujuh karakteristik primer yang merupakan hakekat dari budaya organisasi itu sendiri. Ketujuh karakteristik itu yaitu 1) Inovasi dan pengembangan resiko; yaitu sejauh mana pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko. 2) Perhatian ke rincian; yaitu sejauh mana pegawai diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian pada rincian. 3) Orientasi hasil; yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil. 4) Orientasi orang; yaitu sejauh mana keputusan manajemen menghasilkan efek pada orang-orang dalam organisasi. 5) Orientasi tim yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu. 6) Keagresifan yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif bukannya santai-santai. 7) Kemapanan yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Disiplin kerja adalah bagaimana seseorang mampu untuk bekerja sesuai dengan aturan dan rambu-rambu yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Prayogi et al., 2019). Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Putri et al., 2019). Nasution (2019) mengemukakan pendapatnya bahwa disiplin adalah sebagai usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok orang dapat dihindari.

Disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan dan ketentuan demi berlangsungnya suatu kehidupan yang tertib, teratur dan nyaman sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan diketahui pula bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah "keharmonisan" dan "kewajaran" kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun non formal (Sudirman et al., 2019). Kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional yang telah ditetapkan (Nasution, 2019). Disiplin kerja adalah hal yang penting bagi organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya, maka pembinaan disiplin kerja bagi pegawai sangat penting untuk dilakukan. Kedisiplinan kerja yang ditunjukkan pegawai juga mempengaruhi kinerjanya (Sudirman et al., 2019). Karena dengan kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan yang berlaku karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dicapai tapi kurang maksimal (Putri et al., 2019).

Sebenarnya sangatlah sulit menetapkan tujuan rinci mengapa pembinaan disiplin kerja perlu dilakukan oleh manajemen. Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai motif perusahaan (Sudirman et al., 2019). Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja antara lain 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya. 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya. 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan. 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka (Putri et al., 2019).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Purba & Sudibjo, 2020). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Audenaert et al., 2019). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan, menurut Rosmaini & Tanjung (2019). Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Sabuhari et al., 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut 1) Kemampuan Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki (Purba & Sudibjo, 2020). 2) Motivasi Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja. 3) Dukungan yang diterima Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Rosmaini & Tanjung, 2019). 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan. 5) Hubungan dengan organisasi Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan dan akan meningkatkan kinerja karyawan (Cai et al., 2018).

Sedangkan menurut Buil et al. (2019), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah 1) Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (Ability)

pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. 2) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Syafarina, 2017).

Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daya Makassar.

H2: Budaya organisasi merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daya Makassar.

METODOLOGI

Tempat penelitian dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum Daya yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan KM.14, Daya, Biring Kanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Rumah Sakit Umum Daya sebanyak 650 orang (Sumber RSU Daya 2018). Berdasarkan data yang diperoleh objek penelitian, jumlah pegawai secara keseluruhan sebanyak 650 orang dengan unit kerja sebanyak 50 bagian. Oleh karena unit berbeda-beda antara satu dengan lainnya, maka penelitian memiliki unit kerja sebanyak 13 unit, dengan jumlah pegawai sebanyak 330 orang. Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan hasil sampel peneliti adalah sebanyak 89 responden. Jumlah kuesioner yang didistribusikan adalah sebanyak 89 dari jumlah tersebut, setelah dilakukan pengecekan terdapat 3 kuesioner yang tidak sesuai harapan peneliti, dengan kata lain kuesioner tersebut tidak lengkap data pengisiannya sehingga jumlah data atau kuesioner ditabulasi adalah 86 responden. Jumlah inilah yang diolah sebagai data analisis. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Dengan data yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari para responden dan informan di lokasi penelitian melalui wawancara maupun observasi. Data sekunder adalah data yang sudah ada pada lokasi penelitian yang dapat berupa dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti, literatur-literatur dan laporan-laporan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Observasi. 2) Wawancara. 3) Dokumentasi. Setelah semua data-data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari pertama uji statistik deskriptif. Kedua uji kualitas data. Ketiga uji persamaan regresi linear berganda. Ketiga uji hipotesis yang terdiri dari uji koefisien determinasi, uji statistik T (Parsial), uji statistik F (Simultan). Indikator setiap variabel dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Definisi operasional dan Pengukuran variabel Penelitian

Variable	Code	Indicator	Major Reference
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	Inovatif	(Bhuiyan et al., 2020; Tirtayasa, 2019)
	X1.2	Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai	

Disiplin Kerja (X2)	X1.3	Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan	(Prayogi et al., 2019; Putri et al., 2019)
	X1.4	Agresif dalam bekerja mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	
	X2.1	Kehadiran	
	X2.2	Ketaatan pada waktu peraturan kerja	
	X2.3	Ketaatan pada standar kerja	
Kinerja Pegawai (Y)	X2.4	Tingkat kewaspadaan tinggi	(Sendawula et al., 2018; Wang & Guan, 2018)
	X2.5	Bekerja etis	
	Y1.1	Kuantitas kerja	
	Y1.2	Kualitas kerja	
	Y1.3	Pemanfaatan waktu	
	Y1.4	Efektifitas dan efisiensi	
	Y1.5	Kerjasama	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daya Makassar yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan No.14, Sulawesi Selatan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 86 orang karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Terdapat 3 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan. Adapun hasil selengkapnya disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Variabel	Measurement	n	%
Gender	Laki-laki	15	17,44%
	Perempuan	71	82,56%
Lama Bekerja	≤ 2 tahun	26	30,23%
	2 - 4 tahun	50	58,14%
	5 - 7 tahun	10	11,63%
	≥ 8 tahun	0	0
	SMA/SMK	0	0
Pekerjaan	D3	34	39,53%
	S1	52	60,47%

Berdasarkan tabel 2 yakni deskripsi profil responden yang berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 15 orang atau 17,44% dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 71 orang atau 82,56%. Berdasarkan tabel 1. Menunjukkan bahwa dari 86 orang memiliki latar belakang masa kerja selama kurang lebih 2 tahun sebanyak 26 orang atau 30,23% , 50 orang atau 58,14% memiliki latar belakang masa kerja selama 2 s/d 4 tahun, dan 10 orang atau 11,63% memiliki masa kerja 5 s/d 7 tahun. Dari 86 orang responden yang diteliti, tidak ada karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK, 34 orang

atau 39,53% diantaranya mempunyai latar belakang pendidikan D3, 52 orang atau 60,47% mempunyai latar belakang pendidikan S1.

Berikut ini adalah hasil deskripsi statistik variabel penelitian yang terdiri dari budaya organisasi (X1), disiplin Kerja (X2), dan kinerja karyawan(Y) pada tabel 3.

Tabel 3. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi_X1	86	2.00	5.00	3.9622	.60777
Disiplin Kerja X2	86	3.00	5.00	4.0808	.60023
Kinerja Pegawai_Y	86	3.00	5.00	4.1760	.50866
Valid N (listwise)	86				

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa variable berikut ini adalah hasil deskripsi statistik variabel penelitian yang terdiri dari Budaya Organisasi dengan jumlah data (N) sebanyak 86 mempunyai rata-rata 3.96 % dengan nilai minimum 2.00, dan maksimal 5.0 dengan standardize deviasinya 0.60777. Variabel Disiplin kerja dengan jumlah data (N) sebanyak 86 mempunyai rata-rata 4.340 dengan nilai minimum 3.00 dan maksimal 5.00, dengan standardize deviasinya 0.60023. Variabel Kinerja Pegawai dengan jumlah data (N) sebanyak 86 mempunyai rata-rata 4.17 dengan nilai minimum 3 dan maksimal 5.0, dengan standardize deviasinya 0.50866

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Sebuah variabel dikatakan valid apabila nilai Cronbach's Alpha > 60%. Sedangkan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0.05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor totalnya (dinyatakan Valid). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0.05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor totalnya (dinyatakan tidak Valid). Nilai Cronbachs Alpha jika lebih besar 60%, dikatakan reliabel. Reliabilitas kurang dari 0,6, adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0.8 adalah baik.

Table 4. Uji instrument data

Variable	Instrument	r-calculated	Cronbach Alpha	Result
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,735	0,776	Valid dan reliable
	X1.2	0,642		
	X1.3	0,801		
	X1.4	0,804		
	X1.5	0,757		
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,743	0,752	Valid dan reliable
	X2.2	0,898		
	X2.3	0,838		
	X2.4	0,865		
	X2.5	0,771		
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,808	0,776	Valid dan reliable
	Y1.2	0,817		
	Y1.3	0,716		
	Y1.4	0,788		
	Y1.5	0,851		

Berdasarkan tabel 4 nilai korelasi untuk item-item dengan skor totalnya dibandingkan dengan nilai r tabel dengan signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 86 - 2 = 84, maka diperoleh r tabel sebesar 0,212, hasil analisis valididitas

pada variabel independen dan dependen semua total item diatas lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan valid.

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2), secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 22.0. Hasil olahan data dapat dilihat dalam tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,489	0,300		4,963	0,000
	Budaya Organisasi(X1)	0,274	0,068	0,239	4,029	0,000
	Disiplin Kerja (X2)	0,470	0,079	0,432	5,949	0,000

Berdasarkan tabel 5 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,489 + 0,274 X1 + 0,470 X2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut maka dapat diinterpretasikan atau diartikan bahwa $a = 1,489$. adalah Nilai konstan, mempunyai arti bahwa, apabila variabel Budaya Organisasi (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2), tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar sebesar 1,489. $\beta_1 = 0,274$ adalah nilai Koefisien variabel Budaya Organisasi mempunyai arti bahwa apabila Budaya Organisasi meningkat satu persen, maka kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar meningkat sebesar 27,4%. $\beta_2 = 0,470$ adalah nilai Koefisien variabel Disiplin Kerja (X2), mempunyai arti bahwa apabila Disiplin Kerja meningkat satu persen, maka kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar meningkat sebesar 47%.

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji secara bersama sama (Simultan) variabel Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja, terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,701	3	3,234	32,722	,000b
	Residual	12,393	83	0,149		
	Total	22,094	83			

Tabel 6 diperoleh F-hitung = 32.722 > Ftabel = 2.710, serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probability 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan dapat meningkatkan kinerja karyawan atau Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar. Hipotesis yang menyatakan bahwa "Budaya Organisasi dan

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit Umum Daya Makassar. Terbukti Diterima.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen (budaya, sosial dan pribadi) terhadap variabel dependen (minat beli). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen tersebut terhadap minat beli. Sebelum melakukan pengujian perlu kita ketahui bahwa tingkat kepercayaan yang peneliti tentukan adalah 95% atau $\alpha = 0,05$. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

**Tabel 9. Hasil Hitungan Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,489	0,300		4,963	0,000
1	Budaya Organisasi(X1)	0,274	0,068	0,239	4,029	0,000
	Disiplin Kerja (X2)	0,470	0,079	0,432	5,949	0,000

Berdasarkan hasil pada tabel 12 diatas tentang uji t, dapat dilihat pengaruh dari masing-masing variabel budaya organisasi dan disiplin kerja dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (probabilitas), maka berikut ini akan dijelaskan:

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 4,029 > t_{\text{tabel}} = 1.662$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar terbukti (H1 Diterima).

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 5,949 > t_{\text{tabel}} = 1.662$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar terbukti (H2 Diterima).

Pembahasan

Kesuksesan organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah faktor budaya organisasi yang berfungsi sebagai kekuatan, penggerak dalam pencapaian tujuan, dan pembeda antara organisasi memiliki anggota atau karyawan yang masih aktif. Maka dapat diindikasikan sebagai bukti bahwa organisasi tersebut telah mampu dan sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat dalam kegiatan organisasi setiap harinya serta sebagai pengikat kekompakan antara individu dalam organisasi. Organisasi membutuhkan sebuah tim yang kompak, handal, dan memiliki rasa memiliki yang tinggi kepada organisasi dan hal inilah yang

menjadi harapan setiap pimpinan dalam setiap organisasi. Pada kelangsungan pelaksanaan pimpinan berkewajiban memperhatikan kondisi para karyawan sekaligus sebagai pengurus yang baik dari segi kemajemukannya maupun pada perkembangan atau perubahan nilai-nilai pada setiap karyawan sehingga hal ini dapat mempengaruhi perkembangan nilai pada organisasi. Budaya berfungsi sebagai pengikat seseorang atau lebih untuk bergabung dan aktif serta mengikat tali silaturahmi antar karyawan untuk terciptanya suatu tim yang kompak. Di sisi lain, budaya organisasi mampu membangkitkan kinerja karyawan terhadap organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, selama karyawan masih merasa senang dengan budaya yang diterapkan dan diyakini oleh organisasi, maka kinerja karyawan terhadap organisasi akan tetap mampu dirasakan dan peluang untuk pencapaian kesuksesan organisasi semakin besar. Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasikan kegiatan organisasi. Dalam penelitian ini untuk mengukur budaya organisasi pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar digunakan beberapa indikator teori karakteristik budaya organisasi yaitu inovatif, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar. Indikator berorientasi pada kepentingan karyawan menunjukkan nilai terendah. Hal ini berarti berorientasi pada kepentingan karyawan dalam perusahaan masih tergolong rendah. Jika sikap berorientasi pada kepentingan karyawan dalam perusahaan tim masih kurang maka berpengaruh terhadap kualitas, kuantitas, efektivitas dan efisiensi pekerjaan kurang maksimal. Karyawan yang menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja akan berdampak baik dengan pemanfaatan waktu dalam bekerja. Karyawan yang mampu memberi perhatian pada setiap masalah secara detail akan mempunyai kualitas kerja yang baik. Selain karyawan yang mampu berorientasi pada semua kepentingan karyawan dapat bekerja sama dalam bekerja secara baik. Karyawan yang mampu menunjukkan semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik. Sikap semangat kerja akan menular kepada karyawan lain sehingga dapat membentuk budaya organisasi yang baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Rumah Sakit Umum Daya Makassar bekerja dengan budaya yang baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Setiap perusahaan ingin berkembang dan maju untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting, karena tanpa adanya disiplin kerja maka setiap pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, apabila disiplin kerja diabaikan maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan tidak akan tercapai. Disiplin adalah sebagai usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok orang dapat dihindari. Dalam penelitian ini untuk

mengukur disiplin kerja pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar digunakan beberapa indikator teori karakteristik yang meliputi kehadiran, ketaatan pada waktu peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, tekerja etis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Skor terendah variabel disiplin kerja terdapat pada indikator dengan ketaatan pada waktu peraturan kerja. Jika karyawan yang memiliki ketaatan pada waktu peraturan kerja masih kurang maka berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan kurang maksimal. Karyawan yang mempunyai tingkat kewaspadaan yang tinggi maka akan berpengaruh baik terhadap kualitas kerjanya dan jika karyawan mampu memiliki ketaatan pada standar kerja akan berpengaruh baik dengan kualitas dan kuantitas kerja. Semakin tertib karyawan terhadap peraturan perusahaan maka akan berdampak baik untuk kinerja karyawan. Jika karyawan bekerja dengan tertib dan disiplin maka tidak akan ada keterlambatan pengerjaan tugas dan output perusahaan yang tidak sesuai standar. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena seluruh sumber daya manusia yang ada, bekerja dengan satu tujuan yang sama dan bekerja dengan kedisiplinan tinggi.

SIMPULAN

Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daya Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daya Makassar.

Disarankan kepada Rumah Sakit Umum Daya Makassar agar memperhatikan budaya organisasi karyawan dalam hal inovasi, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai sehingga kinerja pegawai lebih dapat ditingkatkan dengan baik. Disarankan kepada Rumah Sakit Daya Makassar agar memperhatikan disiplin kerja karyawan dalam hal kehadiran, ketaatan pada waktu peraturan kerja sehingga kinerja pegawai lebih dapat ditingkatkan dengan baik. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam tentang budaya organisasi dan disiplin kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daya Makassar agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

Referensi :

- Asatiani, A., Hämmäläinen, J., Penttinen, E., & Rossi, M. (2021). Constructing continuity across the organisational culture boundary in a highly virtual work environment. *Information Systems Journal*, 31(1), 62–93. <https://doi.org/10.1111/isj.12293>
- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: The role of consistency and LMX. *The International Journal of Human*

Resource Management, 30(5), 815-834.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239220>

- Bhuiyan, F., Baird, K., & Munir, R. (2020). The association between organisational culture, CSR practices and organisational performance in an emerging economy. *Meditari Accountancy Research*, 28(6), 977-1011. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-09-2019-0574>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Cai, M., Wang, W., Cui, Y., & Stanley, H. E. (2018). Multiplex network analysis of employee performance and employee social relationships. *Physica A: Statistical Mechanics and Its Applications*, 490, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.physa.2017.08.008>
- Martínez-Caro, E., Cegarra-Navarro, J. G., & Alfonso-Ruiz, F. J. (2020). Digital technologies and firm performance: The role of digital organisational culture. *Technological Forecasting and Social Change*, 154, 119962. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119962>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasution, D. A. D. (2019). The Effect of Implementation Islamic Values and Employee Work Discipline on The Performance of Moslem Religious Employees at Regional Financial Management in the North Sumatera Provincial Government. *International Halal Conference & Exhibition 2019 (IHCE)*, 1(1), 1-7. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/ihce/article/view/552>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The influence of communication and work discipline to employee performance. *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 423-426. <https://dx.doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The effects analysis of transformational leadership, work motivation and compensation on employee performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606-1617. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132-140. <http://repository.uin-malang.ac.id/5447/>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3366>

- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775–1786. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Sudirman, A., Lie, D., Sherly, S., & Dharma, E. (2019). The impact of work discipline and work ethic on the teacher performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers TA 2018/2019. *International Journal of Business Studies*, 3(3), 125–135. <https://doi.org/10.32924/ijbs.v3i3.83>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>
- Szydło, J., & Grześ-Bukłaho, J. (2020). Relations between national and organisational culture – Case study. *Sustainability*, 12(4), 1522. <https://doi.org/10.3390/su12041522>
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- Tran, Q. H. N. (2020). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1919>
- Wang, H., & Guan, B. (2018). The positive effect of authoritarian leadership on employee performance: The moderating role of power distance. *Frontiers in Psychology*, 9, 357. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00357>