

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI UPTD RUMAH
SAKIT JIWA PROVINSI BALI**

Ni Komang Ayu Wintari¹, Agus Wahyudi Salasa Gama²,

Ni Putu Yeni Astiti³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Mahasraswati Denpasar
Email : ayu.wintari94@gmail.com

ABSTRACT

Public demand for quality health services is a challenge for health service providers, one of which is hospitals. Patient satisfaction is an indicator of service that is influenced by the performance of nurses because nursing personnel are the first and longest contacts with patients, so that they can represent the entire image and appearance of the hospital. This study aims to determine the effect of work culture, organizational commitment and work discipline on the performance of nurses at the Mental Hospital in Bali Province.

The population in this study were all 104 executing nurses who worked in the inpatient room of the Bali Province Mental Hospital, which were selected by accidental sampling. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple regression.

The results showed that work culture had a positive and significant effect on nurse performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on nurse performance. Work discipline has a positive and significant effect on nurse performance. Mental Hospital Management in Bali Province can improve communication, monitor and evaluate by carrying out regular and scheduled supervision.

Keywords: Work Culture, Organizational Commitment, Discipline, Nurse Performance

Latar Belakang

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang padat modal dan sumber daya manusia, membutuhkan budaya organisasi yang baik agar sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai kepuasan pemakai jasa rumah sakit tersebut (pasien dan keluarga) Alma, (2018). Pasien sebagai penerima jasa Rumah Sakit saat ini berbeda dengan pasien pada masa lalu. Kini pasien semakin terdidik dan cenderung bervariasi dalam memenuhi kebutuhan kesehatannya, sehingga terpenuhi kepuasannya dan menyadari hak- haknya. Jika layanan yang

diberikan sesuai dengan yang dikehendaki, maka pasien akan puas, jika yang terjadi sebaliknya, maka akan menyebabkan kehilangan minat pasien untuk berobat dan ini akan menyebabkan pasien mempunyai *image* negatif terhadap perusahaan tersebut, yang akan mengakibatkan menurunnya jumlah pasien akhirnya akan menyebabkan pengurangan keuntungan Erawati, (2019).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit, selain dipengaruhi oleh kualitas jasa atau pelayanan, kepuasan konsumen juga ditentukan oleh pengaruh kinerja individu

karyawan. Menurut Gibson, dkk. (2017) dalam ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Menurut Simanjuntak, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis serta disiplin. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, budaya kerja, komitmen organisasi dan sistem imbalan.

Menurut Robbins, (2018) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Budaya kerja menurut Peraturan Gubernur Bali Nomor 3 Tahun 2016 adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan masing-masing. Menurut Tika, (2012) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasamadengan sesama karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Pebriani (2018) dan Perdana (2017) yang menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan implikasinya pada kinerja pegawai, hal itu juga sejalan dengan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Luthans (2017) karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi karena karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Wiacaksana, (2017) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Asthu, (2019) juga menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat.

Disiplin kerja karyawan yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rivai & Sagala, (2018) faktor kedisiplinan dalam perusahaan akan membantu karyawan dalam mengarahkan dan membimbing mereka, sehingga perilaku karyawan dalam menjalankan kegiatan dapat dikontrol, apakah sudah dijalankan sesuai dengan aturan-aturan yang disepakai yang diharapkan hal tersebut akan menjadikan karyawan menjadi bertanggung jawab serta tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diharapkan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Herdinawan, (2018) sejalan dengan hasil penelitian Wahtyu, (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang berperan amat penting dalam pelayanan rumah sakit, hal ini disebabkan karena perawat adalah jumlah tenaga paling banyak, dan perawat sebagai suatu kelompok profesi yang bekerja 24 jam di rumah sakit Maslita, (2018). Kinerja tenaga keperawatan memiliki peran penting dalam terciptanya mutu pelayanan kesehatan yang baik, karena tenaga keperawatan merupakan

penjalin kontak pertama dan terlama dengan pasien, sehingga perawat merupakan sosok yang dapat mewakili hampir seluruh citra dan penampilan rumah sakit Gibson dalam Ilyas, (2017). Menurut Pujiani (2018), kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien, sehingga pasien merasakan puas atau tidak puas, jadi kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas.

Penilaian kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa provinsi Bali menggunakan evaluasi praktik profesional berkelanjutan (*Ongoing Professional Practice Evaluation/OPPE*) merupakan suatu proses sistematis untuk mengumpulkan informasi tentang kinerja praktik profesional perawat. Maksud dan tujuan OPPE adalah sebagai sarana mengevaluasi kinerja profesional secara berkelanjutan untuk tiga alasan yaitu sebagai bagian dari upaya untuk memantau kompetensi profesional, untuk mengidentifikasi area guna kemungkinan peningkatan kinerja, dan untuk menggunakan data obyektif dalam keputusan mengenai kelanjutan kewenangan klinik. Standar nilai kinerja karyawan yaitu kategori 91 keatas sangat baik, 76-90 baik, 65-75 cukup, 51-64 kurang, dan 50 ke bawah. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi tahun 2017 nilai rata-rata kinerja perawat adalah 81,5 termasuk kategori baik, kemudian tahun 2018 menurun menjadi 78,5 dalam kategori baik dan kembali menurun pada tahun 2019 menjadi 74,3 termasuk kategori cukup. Mengingat perawat sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) terpenting dalam menjalankan fungsi pelayanan di suatu Rumah Sakit tanpa harus mengesalkan peran dan arti sumber daya manusia lainnya, maka kinerja perawat perlu menjadi prioritas dalam perbaikan untuk peningkatan kualitas pelayanan.

Permasalahan kinerja menjadi hal yang menarik untuk diteliti khususnya yang berhubungan dengan masalah budaya kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.
2. Untuk menganalisa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali.
3. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali

LANDASAN TEORI

Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentifikasi sebagai tujuannya. Sedangkan variabel budaya kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja sebagai faktor penentunya. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuan.

Budaya Kerja

Menurut Robbins (2018), budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja kini telah diterapkan pada setiap organisasi. Karena dengan adanya budaya kerja kebijakan nilai-nilai budaya kerja yang dijalankan organisasi membuat semua karyawan harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Pemerintah Provinsi Bali telah mencanangkan budaya kerja di lingkungan pemerintah Provinsi Bali melalui Peraturan Gubernur Tentang Budaya Kerja Pada Pemerintah Provinsi Bali Nomor 3 tahun 2016 dimana dalam setiap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi atau proses kerja PNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bali wajib menerapkan nilai-nilai budaya kerja yang pelaksanaannya diukur dari indikator-indikator perilaku yang telah ditetapkan. Budaya Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Bali adalah

1. Tanggung jawab

Dalam kehidupan bermasyarakat bernegara selalu taat dan patuh terhadap segala ketentuan dalam mengelola tugas dan kewenangan sesuai dengan beban kerja atau tanggung jawab yang diberikan.

2. Akuntabel

Kewajiban untuk memberikan pertanggung jawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang / badan hukum / pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggung jawaban.

3. Kreatif

Sesuatu gagasan dalam menciptakan sesuatu hal yang baru dan memiliki kriteria seni yang tinggi. Kreatif itu ialah mengubah sesuatu yang

tidak sempurna menjadi sesuatu yang unik yang membuat orang lain tertarik dan memberikan pelayanan dengan baik.

4. Selaras

Suatu hubungan baik yang dapat menciptakan ketentraman lahir dan bathin. Kesesuaian / kesamaan antar sesama untuk mendukung agar menghasilkan keterpaduan yang utuh.

5. Unggul

Orang yang mempunyai pandangan (pikiran) atau cita-cita yang tinggi / unggul, mempunyai daya saing yang tinggi, kompeten, profesional, mempunyai inisiatif yang tinggi, disiplin yang tinggi, mempunyai keunggulan yang melebihi dari yang lain.

Komitmen Organisasi

Menurut Zurnali, (2018) komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkaraktistikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang memengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*),

yaitu keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*),

yaitu persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*),

yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Disiplin

Hasibuan (2019), menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Rivai dan Sagala (2018), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dan disiplin kerja karyawan.

Kinerja Perawat

Menurut Wirawan (2017), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Tingkat pencapaian kinerja perawat pada saat memberikan pelayanan keperawatan dapat dinilai dari prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan kerja sama yang ditunjukkan oleh perawat. Sebagai alat ukur untuk menilai kinerja perawat menggunakan evaluasi praktik profesional berkelanjutan (*Ongoing Professional Practice Evaluation/OPPE*) yang dapat dilihat dari komponen-komponen berikut:

1. Prestasi kerja

Ilyas (2017), menyampaikan bahwa prestasi kerja hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang personel dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seorang perawat dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, kesungguhan dan lingkungan kerjanya.

2. Tanggung jawab

Ciri-ciri bertanggung jawab adalah dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, berada di tempat tugas, mengutamakan kepentingan kerja, tidak melempar kesalahan, berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuat sebelumnya

3. Ketaatan

Kesanggupan seseorang untuk mematuhi segala ketentuan atau peraturan kerjanya berlaku dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditetapkan.

4. Kejujuran

Kejujuran membuat diri seorang karyawan atau perawat mempunyai integritas dan moralitas dalam menjaga nama baik serta memelihara tanggung jawab yang dimilikinya.

5. Kerjasama

Merupakan kemampuan diri seorang karyawan untuk dapat bekerja sama dengan orang lain, atau adanya koordinasi antar tim lainnya dalam menyelesaikan

tugas-tugas yang telah ditentukan, sehingga dengan adanya kerjasama ini diharapkan dapat memberikan hasil yang jauh lebih memuaskan secara efektif dan efisien.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

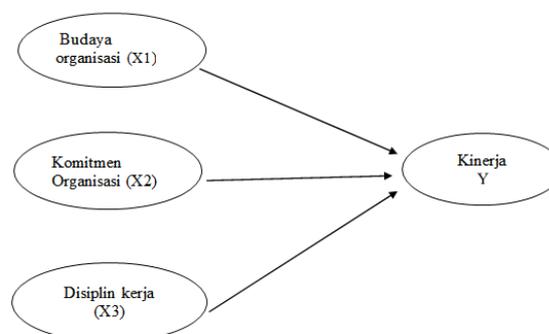
Kerangka pikir dijabarkan dari perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya serta penjelasan tiap-tiap variabel dan pola hubungan yang dibentuk oleh variabel tersebut. Menurut Robbins (2018), budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta di aktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya. Usaha penilaian terhadap nilai-nilai budaya kerja memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja karyawan yang diharapkan mampu mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara baik dan benar.

Menurut Yatnikasari (2017), mengemukakan bahwa komitmen normatif perawat sangat bergantung pada sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Perawat dengan komitmen yang tinggi cenderung merasa senang dalam bekerja, karena mereka harus mewujudkan apa yang telah menjadi keyakinan mereka dalam organisasi. Perawat memiliki komitmen normatif yang tinggi. Hal tersebut tidak lepas dari peran manajemen rumah sakit yang mengelola perawat dengan baik. Manajemen rumah sakit telah menanamkan komitmen organisasi yang antara lain komitmen afektif, komitmen kontinyu serta khususnya dalam hal ini komitmen normatif kepada perawat pada saat *recruiting* dan dalam bentuk *training* kepada perawat yang baru atau promosi jabatan kepada perawat senior, sehingga kinerja perawat di rumah sakit tersebut tinggi dan cenderung

meningkat.

Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi juga hal ini senada Luthans, (2017) yang mengemukakan karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi, dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Menurut Hasibuan, (2019) pelaksanaan faktor kedisiplinan dalam perusahaan akan membantu karyawan dalam mengarahkan dan membimbing mereka sehingga perilaku karyawan dalam menjalankan kegiatan dapat dikontrol, apakah sudah dijalankan sesuai dengan aturan-aturan yang disepakai yang diharapkan hal tersebut akan menjadikan karyawan menjadi bertanggung jawab serta tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diharapkan hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Selain itu adanya bentuk perhatian dari pihak perusahaan kepada karyawan secara penuh maka akan membuat karyawan semakin percaya dan yakin bekerja di perusahaan tersebut, di mana hal ini membuat komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi..



Sumber : Pemikiran peneliti
Keterangan : —————> Pengaruh secara parsial

Hipotesis

Penerapan budaya kerja pada sebuah organisasi/perusahaan yang didasari oleh nilai-nilai atau falsafah yang dijunjung tinggi oleh perusahaan, akan sangat mempengaruhi kehidupan dari perusahaan tersebut. Dominasi dari budaya perusahaan tersebut sangat mempengaruhi anggota perusahaan atau karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya Pujiani, 2018. Penerapan budaya yang didasarkan atas nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh perusahaan tersebut juga akan berdampak pada semakin menempatkan anggota perusahaan atau karyawan pada posisi mitra perusahaan tidak hanya sekedar faktor produksi yang siap dieksploitasi semaksimal mungkin dengan kata lain karyawan akan mendapatkan penghargaan yang lebih baik dari perusahaan. Penelitian Pradana (2017), dan Suklentiana (2017), juga menemukan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal itu, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat.

Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi juga hal ini senada Luthans (2017), yang mengemukakan karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian Suklentiana (2017), dan Fatimah (2018), menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Berdasarkan hal itu, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat.

Menurut Siagian (2017), disiplin kerja

merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib perusahaan. Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan Seorang karyawan yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dengan disiplin yang tinggi para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sehingga mendorong peningkatan kinerja Sutrisno, (2014). Penelitian Mailana, dkk (2018) menemukan bahwa, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan, karyawan yang disiplin dalam bekerja sesuai dengan aturan perusahaan biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hal itu, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat.

Metode Penelitian

Pengambilan data dilakukan Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Obyek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Variabel yang terlibat dan digunakan pada penelitian ini adalah Variabel eksogen (*exogenous variable*) adalah budaya kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) Variabel endogen (*endogenous variable*) adalah kinerja perawat (Y).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh

responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali yang berjumlah 140. Teknik pengambilan sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah dengan *accidental sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 104 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, kuisioner, dokumentasi dan kepustakaan. Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan pengujian instrument yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik antara lain: uji normalitas data, uji Multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi, dan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Sedangkan teknik pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji parsial (Uji-t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas

Hasil analisis diperoleh hasil nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* budaya kerja = 0,143, komitmen organisasi = 0,343, disiplin kerja = 0,217 dan kinerja = 0,219, nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat pada tabel *Coefficients* kolom *tolerance* dan VIF dapat dilihat di atas. Nilai VIF untuk variabel budaya kerja 1,475 dengan Tolerance 0,678, nilai VIF untuk variabel komitmen organisasi 1,694 dengan Tolerance 0,590 dan VIF untuk variabel disiplin pegawai yaitu 1,575 dengan tolerance 0,6355. Karena nilai Tolerance dari ketiga variabel > dan VIF

Dari kedua variabel < dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada ketiga variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier, bahwa model regresi linier yang baik

adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 2,157, Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 54 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka ditabel Durbin Watson adalah $dl = 1,452$ dan $du = 1,681$, maka nilai outokorelasi diantara $1,681 < 2,157 < 2,319$ jadi tidak terjadi outokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji glesjser pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastitas

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.276	12.343		2.967	.005
Budaya Kerja	1.110	.497	.358	2.234	.030
Komitmen Organisasi	.154	.484	.055	2.318	.002
Disiplin	.178	.500	.059	2.355	.004
R	.762 ^a				
Adjusted R Square	.731				
F	12.521				
Sig. F	.008				

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel diatas maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = 24,276 + 1,110 X_1 + 0,154 X_2 + 0,178 X_3 + e$$

a. = 24,276 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap budaya kerja, komitmen organisasi dan disiplin pegawai atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja perawat adalah tetap.

b₁ = 1,110 artinya apabila budaya kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya budaya kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja perawat.

b₂ = 0,154, artinya apabila komitmen organisasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya komitmen organisasi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja perawat.

b₃ = 0,178, artinya apabila disiplin pegawai dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya disiplin pegawai akan diikuti oleh meningkatnya kinerja perawat.

Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan Tabel 5.15 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,762. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi sebesar 0,762 berada antara 0,600 – 0,799 yang berarti korelasi adalah kuat.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 5.15 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,731. Hal ini berarti 73,1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan dari ketiga variabel budaya kerja, komitmen organisasi dan disiplin pegawai, sedangkan sisanya 26,9% (100% - 73,1%) diterangkan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam observasi.

Uji F

Berdasarkan Tabel 5.15, hasil penghitungan dengan SPSS diperoleh nilai

F hitung 12.521 > F tabel 2,786 dan signifikansi F adalah 0,008 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Hasil Uji t

Berdasarkan Tabel 5.18 hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa :

Nilai thitung untuk variabel budaya kerja sebesar 2,234 > ttabel = 1,675, nilai signifikan sebesar 0,030 < 5% dan nilai koefisien regresi sebesar 1,110 sehingga H1 diterima, yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Nilai thitung untuk variabel komitmen organisasi sebesar 2,318 > ttabel = 1,675, nilai signifikan sebesar 0,002 < 5% dan nilai koefisien regresi sebesar 0,154 sehingga H2 diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Nilai thitung untuk variabel disiplin pegawai sebesar 2,355 > ttabel = 1,675, nilai signifikan sebesar 0,040 < 5% dan nilai koefisien regresi sebesar 0,178 sehingga H3 diterima, yang artinya penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja kinerja perawat, menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Hasil penelitian

ini didukung oleh teori Pujiani (2014) penerapan budaya kerja pada sebuah organisasi/perusahaan yang didasari oleh nilai-nilai atau falsafah yang dijunjung tinggi oleh perusahaan, akan sangat mempengaruhi kehidupan dari perusahaan tersebut. Dominasi dari budaya perusahaan tersebut sangat mempengaruhi anggota perusahaan atau karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Sedangkan Hartanto (2015) mengatakan penerapan budaya yang didasarkan atas nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh perusahaan tersebut juga akan berdampak pada semakin menempatkan anggota perusahaan atau karyawan pada posisi mitra perusahaan tidak hanya sekedar faktor produksi yang siap dieksploitasi semaksimal mungkin dengan kata lain karyawan akan mendapatkan penghargaan yang lebih baik dari perusahaan. Budaya kerja yang kuat akan menyebabkan terjadinya penyesuaian (*goal*) antar karyawan dalam organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat, menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Menurut Husaini (2017) mengemukakan bahwa sebuah perusahaan tak ubahnya seperti organisasi yang di dalamnya terdapat struktur organisasi seperti pimpinan atau atasan dan bawahan atau anak buah, di dalam perusahaan, komitmen antara pimpinan atau bawahan akan saling terkait dimana kerja sama dan loyalitas antara pimpinan dan bawahan dapat mengakibatkan kinerja meningkat. Dalam hal ini komitmen dan ikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja. Komitmen seorang karyawan yang tinggi akan berpengaruh

pada kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Meyer *et al* (1993) dalam Purbangkoro (2015) mengemukakan bahwa mereka yang memiliki *continuan commitment* yang tinggi tetap tinggal karena mereka merasa memerlukannya, sedangkan karyawan memiliki *affective commitment* yang tinggi tetap tinggal karena mereka menginginkannya dan *normative commitment* yang tetap tinggal karena mereka merasa seharusnya melakukannya demikian.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Siagian (2017) disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib perusahaan. Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan. Seorang karyawan yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan. Hal ini terlihat jelas dengan tercapainya target yang sudah diprogramkan, besarnya tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya, dengan kondisi kerja demikian akan mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan yang bermutu, yang nantinya akan menguntungkan bagi karyawan itu sendiri.

SIMPULANDAN SARAN

Simpulan

1. Budaya kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja perawat. Ini berarti bahwa semakin baik budaya kerja di RSJ Provinsi Bali maka kinerja perawat juga akan meningkat.

2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di UPTD Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. Ini berarti bahwa semakin baik komitmen perawat terhadap organisasi yaitu RSJ Provinsi Bali maka kinerja perawat juga akan meningkat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja perawat maka kinerja perawat juga akan meningkat.

Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan

Variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu budaya kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja hanya berpengaruh sebesar 73,1% kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai masih dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel budaya kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Berani menyampaikan pendapat /ide/ gagasan”. Maka kedepannya kepada pimpinan diharapkan untuk dapat lebih mendengarkan pendapat pegawai atau melibatkan pegawai lebih sering dalam pengambilan kebijakan sehingga para pegawai merasa bebas dalam menyampaikan ide ataupun gagasannya dalam melakukan pekerjaannya dan menjadi lebih inovatif.
2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel komitmen organisasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “ Merasa

belum memberikan banyak kontribusi bagi Rumah Sakit ini”. Maka kedepannya kepada pimpinan diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan komunikasi dan menyosialisasikan visi, misi, kebijakan, strategi, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai organisasi pada para perawat melalui pembinaan, bimbingan serta melibatkan perawat dalam perumusan kebijakan.

3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel disiplin kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Teliti serta penuh perhitungan dalam bekerja”, hal ini dimungkinkan karena sampel pada penelitian ini terbanyak adalah perawat yang bertugas diruang tenang dengan kondisi pasien yang sudah kooperatif sehingga mempengaruhi kewaspadaan dalam bekerja, hal ini perlu diperbaiki dengan cara meningkatkan kewaspadaan perawat dalam bekerja melalui kepatuhan dalam menerapkan SPO dalam bekerja yang dapat dilakukan monitoring dan evaluasi dengan cara melaksanakan supervisi secara rutin dan terjadwal
4. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kinerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu”, Agar tercapainya target yang telah ditetapkan selain peran serta pegawai maka perlu adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan untuk dapat memantau sejauh mana realisasi pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Alma, R. 2018. *Qualiti Assurance Pelayanan Rumah Sakit*, Yogyakarta : Penerbit Konsorsium Rumah Sakit Islam Jateng.

- Asthu. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Di Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Keperawatan* Vol 18 Edisi 1.
- Griffin. 2018. *Management*. 7th edition. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara
- Luthans. 2017. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2017 . Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mailiana. dkk (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Di Pt Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin
- Nawawi. 2018. Perilaku Organisasi. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Nikpour. 2017. *A Multidimensional Analysis Of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship Behavior*. Asia University
- Pebriani. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai (Survei Pada Polrestabes Bandung). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7 (2)
- Peraturan Gubernur Bali Nomor 3 Tahun 2016. Budaya Kerja Pada Pemerintah Provinsi Bali. Biro Organisasi
- Pujiani. 2018. Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Jurnal Skala Medika* Edisi 3 No 1
- Pradana. 2017. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan *Redrying* Bojonegoro (Kareb). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 4 ,No.3, Edisi Khusus SDM
- Purbangkoro. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen* Volume 4 Edisi 1
- Rivai dan Sagala. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins. 2018. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Siagian, S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan 19. Jakarta: PT. Bima Aksara.
- Siswanto. 2017. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif Operasional. Jakarta Bumi : Aksara.
- Simamora. 2018. Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak. 2018. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Suklentiana. 2017. Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Badan Pelayanan dan Perizinan Kota Bandung. *Jurnal Valuta* Vol. 3 No 1, April 2015
- Tika. 2012. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja