

DISPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA BUDAYA ORGANISASI DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA KARYAWAN RSD KRMT WONGSONEGORO

Amar Rifyald Ar Rasyid¹; Artha Febriana²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro,
Semarang^{1,2}

Email : amarrifyald77@gmail.com¹; artha.febriana@dsn.dinus.ac.id²

ABSTRAK

Dalam penelitian yang dilakukan memiliki tujuan guna mengevaluasi pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, serta budaya organisasi pada kinerja karyawan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro, Kota Semarang. Metode pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian melalui survei sebagai teknik pengumpulan data. Responden penelitian melibatkan 70 Perawat di unit rawat inap yang dipilih secara purposif. Analisis data dilaksanakan memakai metode regresi linier berganda. Penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan hasil bahwasannya budaya organisasi serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Sebaliknya, kedisiplinan kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan. Pengkajian ini memberikan rekomendasi bagi pihak rumah sakit guna memaksimalkan kinerja karyawan melewati pengelolaan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan penguatan budaya organisasi yang relevan.

Kata kunci : Kedisiplinan Kerja; Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this study was to evaluate the influence of work discipline, work environment, and organizational culture on employee performance at RSUD K.R.M.T Wongsonegoro, Semarang City. A quantitative approach was applied in this research through a survey as the data collection technique. The research respondents consisted of 70 nurses in the inpatient unit, selected purposively. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The findings of the study indicate that organizational culture and work environment have a positive and significant impact on employee performance. In contrast, work discipline did not have a significant effect. This study provides recommendations for the hospital to enhance employee performance through better management of a conducive work environment and strengthening relevant organizational culture.

Keywords : Work Discipline; Work environment; Organizational culture; Employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi, organisasi di sektor kesehatan menghadapi tantangan besar dalam menjaga kinerja karyawan. Tantangan ini terutama terkait dengan kedisiplinan, lingkungan kerja yang mendukung, dan penerapan budaya organisasi yang

sehat. RSUD KRMT Wongsonegoro, sebagai rumah sakit rujukan di Kota Semarang, mengalami kendala dalam mempertahankan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Data internal rumah sakit periode Juni–Agustus 2024 menunjukkan tingkat keterlambatan karyawan mencapai 6,7% dan ketidakhadiran mencapai 8,8% dari total karyawan. Hal ini mencerminkan kurangnya kepatuhan terhadap peraturan kerja, yang berdampak pada operasional rumah sakit dan pelayanan pasien. Selain itu, survei pra-penelitian menunjukkan bahwa 13% karyawan merasa kurang puas dengan kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja, serta adanya gangguan kebisingan yang memengaruhi konsentrasi kerja. Budaya organisasi di RSUD KRMT Wongsonegoro juga perlu diperkuat, mengingat 4% karyawan masih belum konsisten dalam menerapkan nilai-nilai budaya kerja sesuai pedoman yang berlaku. Ketidakselarasan ini dapat menghambat terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Berdasarkan fenomena tersebut, Tujuan dalam pengkajian yang dilakukan ialah guna menyelidiki bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja, serta budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai di RSUD KRMT Wongsonegoro. Dengan demikian, diharapkan penelitian yang dilakukan dapat memberikan solusi guna meningkatkan produktivitas karyawan dan kualitas pelayanan rumah sakit. Lihat pada tabel 1 Berdasarkan data prasurvei pada Tabel 1, Hasil pra survey terhadap karyawan RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Membuktikan bahwasannya sebagian besar responden mempunyai tingkat disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja optimal, dengan 65% pekerja datang tepat waktu, 78% mematuhi peraturan, dan 83% konsisten melakukan absensi sesuai jam kerja. Lingkungan kerja dinilai memadai, dengan 87% merasa kebersihan terjaga, 78% menyatakan tidak ada gangguan kebisingan, dan 88% merasa komunikasi dengan rekan kerja berjalan baik. Dalam aspek budaya organisasi, 74% responden menerapkan SOP, 83% bekerja sesuai tugas, dan 87% menjaga sikap di lingkungan kerja. Kinerja karyawan juga menunjukkan hasil positif, dengan 91% bekerja baik tanpa pengawasan, 87% berusaha maksimal menghindari kesalahan, dan 83% bertanggung jawab atas pekerjaan. Meski demikian, terdapat ruang perbaikan, khususnya terkait ketepatan waktu, penerapan SOP, dan pengurangan kebisingan di lingkungan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Elemen kunci dalam keberhasilan sebuah organisasi yang memerlukan perhatian khusus dari manajemen merupakan arti dari disiplin kerja. Disiplin tercermin dalam kepatuhan karyawan terhadap aturan, termasuk ketepatan waktu, yang menjadi indikator utama perilaku disiplin. Prasetyo & Marlina, (2019) mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak hanya memengaruhi pencapaian tujuan organisasi tetapi juga membantu melindungi peralatan kerja dari kerusakan atau kehilangan akibat kelalaian maupun pencurian. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dapat meningkatkan kepuasan kerja, moral, dan semangat kolektif, baik bagi karyawan maupun masyarakat di sekitar mereka. Hal ini pula yang mendorong seorang manajer untuk memastikan bawahannya berperilaku disiplin, karena disiplin kerja sering dijadikan indikator efektivitas manajerial. Disiplin kerja memungkinkan interaksi yang lebih baik antara manajer dan karyawan, sehingga karyawan terdorong untuk memperbaiki perilaku, meningkatkan kesadaran kerja, serta mematuhi aturan dan standar perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019). Menurut Sinambela dalam Dwi Antika dan Dwiridotjahjono (2022), disiplin mencakup perilaku, sikap, dan tindakan yang sejalan atas norma bisnis, baik terirat ataupun tersurat. Disiplin kerja membantu menjaga ketertiban, menyelesaikan tugas dengan benar, serta menmbangun lingkungan kerja yang menyenangkan, dengan harapan dapat menunjang motivasi untuk para karyawan.

Manajemen membagi disiplin kerja menjadi dua kategori sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (Setiawan, 2013) Disiplin preventif: Mendorong karyawan untuk mematuhi instruksi dan standar bisnis secara proaktif. Disiplin korektif: Diterapkan kepada karyawan yang telah melanggar aturan perusahaan sebagai upaya untuk memperbaiki perilaku. Disiplin kerja juga merupakan Cara seseorang mematuhi aturan yang sudah dibentuk, aturan tertulis ataupun yang tidak tertulis (Suryadi & Karyono, 2022). Karyawan yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, bekerja keras, serta mengikuti kebijakan perusahaan serta norma sosial yang berjalan. Indikator serta berbagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja Disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti (1) Kehadiran: Karyawan yang disiplin selalu hadir tepat waktu. (2) Ketaatan terhadap peraturan kerja: Karyawan yang patuh terhadap

kebijakan perusahaan dan undang-undang ketenagakerjaan (3)Kepatuhan terhadap standar kerja: Tindakan karyawan yang memenuhi standar operasional yang ditetapkan.(4)Tingkat kewaspadaan tinggi: Karyawan yang disiplin menunjukkan kehati-hatian dan efisiensi dalam melaksanakan tugasnya. (5)Perilaku etis dalam bekerja: Menjaga hubungan profesional dengan pelanggan dan menghindari tindakan yang tidak pantas (Fitri, 2021) Singodimedjo dalam Fahraini dan Syarif (2022) mengidentifikasi Berbagai faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (1) Besaran kompensasi diterima. (2)Keteladanan disiplin dari manajemen. (3)Adanya aturan yang jelas sebagai pedoman. (4)Kepedulian perusahaan terhadap karyawan.(5)Pemantauan yang dilakukan oleh pimpinan. (6) Ketegasan pemimpin dalam mengambil tindakan. Sebagaimana dijelaskan oleh Suryadi dan Karyono (2022), upaya untuk meningkatkan disiplin karyawan harus memperhatikan aspek-aspek tersebut. Manajemen perlu memastikan bahwa aturan kerja diterapkan secara konsisten dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Lingkungan Kerja

Tempat kerja adalah elemen penting dalam memengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas profesional mereka. Lingkungan kerja digambarkan sebagai kondisi di sekitar pekerja yang dapat mendukung atau menghambat kinerja mereka. Bayu Rama Laksono dan Acynthia Ayu Wilasittha (2021) mendefinisikan Lingkungan kerja menjadi situasi yang ada di sekitar karyawan serta dapat mendukung pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Lebih lanjut, Agus Dwi Cahya et al. (2021) menyebutkan bahwa baik kinerja teknis maupun sosial karyawan pada tempat kerja, tempat kerja menjadi pemengaruhnya, mengingat signifikansi besar yang dimilikinya. Lingkungan kerja melingkupi aspek fisik serta non-fisik yang dapat memengaruhi kenyamanan serta kemampuan karyawan saat bekerja. Tempat kerja yang mendukung serta nyaman terbukti mampu meningkatkan produktivitas serta mengurangi tingkat kelelahan (Shihab dkk., 2022). Menurut Sedarmayanti dalam (Sembiring, 2020) lingkungan kerja meliputi kebersihan, keamanan, kenyamanan, hubungan antar karyawan, hingga aspek fisik seperti pencahayaan dan sirkulasi udara.

Klasifikasi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam (Sembiring, 2020) mengklasifikasikan lingkungan kerja dibagi dalam dua kategori utama, meliputi (1) Lingkungan Kerja Fisik, merujuk pada

kondisi lingkungan kerja yang memiliki dampak langsung dan jangka panjang pada pekerja. manusia, seperti sirkulasi udara, suhu, kelembaban, pencahayaan, getaran mekanis, kebisingan, warna, serta bau kurang enak.(2)Lingkungan Kerja Non-Fisik mencakup aspek sosial dan psikologis yang memengaruhi interaksi serta suasana bekerja.Lingkungan kerja positif, baik dari aspek fisik ataupun non-fisik, akan menciptakan suasana yang kondusif guna memaksimalkan kinerja pekerja. Dengan demikian, organisasi harus mengawasi bahwa setiap elemen lingkungan kerja dikelola dengan baik guna mendukung produktivitas karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Diciptakan oleh lapisan manajemen teratas atau pendiri perusahaan, yang memiliki peran penting dalam membangun identitas awal organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Pendiri memiliki dampak signifikan dalam membentuk budaya awal perusahaan melalui nilai-nilai yang mereka anggap penting dan relevan dengan visi organisasi. Budaya ini dirancang berdasarkan nilai-nilai yang telah dipertimbangkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, tanpa terikat oleh kebiasaan atau ideologi pendahulunya. Dengan demikian, budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman, sistem perekat, dan referensi yang menyatukan anggota organisasi dalam upaya mencapai target perusahaan.

Sugiono & Tobing, (2021) Mendefinisikan Budaya organisasi terdiri dari nilai, norma, serta keyakinan yang secara bersama-sama diterima oleh anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Budaya ini sangat penting dalam membimbing perilaku pekerja saat mereka melaksanakan tugas serta tanggung jawab..

Indikator Budaya Organisasi

Shammout, (2022) mengidentifikasi beberapa indikator yang mencerminkan keberadaan dan pengaruh budaya organisasi, di antaranya (1)Pemahaman nilai-nilai organisasi: Tingkat kesadaran dan pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai inti yang menjadi fondasi perusahaan. (2)Kepatuhan terhadap prosedur standar operasional (SOP): Tingkat konsistensi karyawan dalam menjalankan tugas dengan mengikuti aturan serta prosedur yang telah diterapkan..(3)Komunikasi yang baik: Kualitas komunikasi antar karyawan maupun antara manajemen dan karyawan yang mendukung koordinasi dan kolaborasi.(4)Dukungan manajemen terhadap inovasi: Peran

manajemen dalam mendorong kreativitas dan inovasi yang mendukung keberlanjutan serta pertumbuhan organisasi.

Budaya organisasi yang kuat tidak hanya memberikan arah bagi perilaku karyawan, dampak lainnya ialah peran pada peningkatan kinerja perusahaan dengan menyeluruh. Dengan memahami nilai-nilai organisasi, menerapkan SOP, membangun komunikasi yang baik, dan mendukung inovasi, organisasi Bisa membentuk lingkup kerja yang seimbang serta efisien.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu dengan hasil yang dihasilkan melalui individu pada sebuah organisasi, yang diukur menggunakan standar atau target yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja mencerminkan upaya dan aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan (Girsang, 2019). Menurut Sembiring, (2020), kinerja adalah Hasil kerja yang dinilai sesuai standar ataupun kriteria yang sudah diterapkan sebuah organisasi, mencakupi kemampuan dan aktivitas individu. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil dari proses yang berkesinambungan, di mana evaluasi dilakukan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan rencana organisasi. Hal ini memberikan kesempatan bagi individu untuk berkembang melalui pengalaman dan kerja keras. Penilaian kinerja digunakan oleh perusahaan sebagai alat untuk mengevaluasi hasil kerja profesional seorang karyawan (Prasetyo & Marlina, 2019). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya : kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya. (Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., 2017:38)

Indikator Kinerja Karyawan Beberapa indikator kinerja karyawan yang umum digunakan meliputi (1) Kualitas kerja: Tingkat sejauh mana hasil kerja setara pada standar yang ada. (2) Kuantitas pekerjaan: Kemampuan menyelesaikan peran dalam jangka periode tertentu. (3) Ketepatan waktu: Kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan. (4) Tanggung jawab dalam pekerjaan: Kemampuan karyawan untuk memikul serta Mengatasi pekerjaan yang ditugaskan. (Fitri, 2021)

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Farisi & Utari, (2020) mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, meliputi (1) Kompetensi: Kemampuan, minat, serta kepribadian yang

dimiliki oleh karyawan.(2) Kejelasan dan penerimaan tanggung jawab: Tingkat pemahaman karyawan terhadap tugasnya dan kesediaannya untuk menjalankan tanggung jawab tersebut.(3) Motivasi kerja: Faktor pendorong, penopang, dan pengarah individu dalam melaksanakan pekerjaan.(4) Fasilitas kerja: Sumber daya yang mendukung pelaksanaan tugas dengan optimal.(5) Budaya kerja: Sikap kerja yang mendorong kreativitas dan inovasi.(6) Kepemimpinan: Gaya dan metode yang digunakan pemimpin untuk mengarahkan karyawan.(7) Disiplin kerja: Tingkat ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Adriansyah & Wulansari, (2019) menambahkan bahwa evaluasi kinerja dilakukan dengan menggunakan standar yang objektif untuk menilai kinerja karyawan secara akurat. Hal ini memungkinkan karyawan untuk memahami pencapaian mereka dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung perbaikan serta peningkatan kinerja di masa depan. Indikator kinerja merupakan metrik yang menggambarkan tingkat keberhasilan kinerja organisasi. Dalam konteks perusahaan atau rumah sakit, indikator ini menjadi alat Guna meninjau sejauh mana tujuan yang telah diusung berhasil tercapai. Dengan demikian, kinerja organisasi dapat terus dipantau dan ditingkatkan berdasarkan evaluasi dari indikator tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin diartikan sebuah keadaan menaati peraturan dimana orang tersebut bekerja pada suatu entitas terikat. Disiplin menurut Estiana et al., (2023) Ini mengacu pada kesadaran serta kesiapan pekerja guna mengikuti segala peraturan perusahaan serta beberapa norma sosial. Sebagai hasilnya, disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi manajemen untuk berinteraksi dengan karyawan, mendorong mereka untuk menyesuaikan perilaku mereka agar sesuai dengan peraturan yang ditentukan dari rumah sakit. Dengan adanya sikap disiplin pada tiap karyawan itu memberikan dampak positif pada setiap Pekerjaan dan kewajiban yang sudah diserahkan dari manajemen rumah sakit. Disiplin tinggi juga menunjukkan kualitas kinerja yang tinggi pula bagi setiap pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Adha et al., (2019) lingkungan kerja yaitu seluruh kondisi lingkungan di sekitar karyawan yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja mereka, dan menjadi salah satu unsur yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tersebut. Kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Suwanto (2019), Nasib dan Martin (2018) dalam risetnya menuliskan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memiliki tugas penting untuk mengarahkan anggota menuju pencapaian target rumah sakit, serta mempengaruhi individual dan kinerja. Selanjutnya budaya organisasi berfungsi menjadi penghubung sosial yang menggabungkan anggota rumah sakit melalui kesamaan pemahaman tentang bagaimana mereka seharusnya berperilaku.

Budaya organisasi ialah sistemasi nilai, norma, serta keyakinan yang dijalankan bersama bagi anggota organisasi guna meraih tujuan bersama. Budaya ini berperan sebagai pedoman untuk perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas (Sugiono & Tobing, 2021)

Lihat gambar 1 kerangka pemikiran

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Riset yang dilakukan menggunakan dua jenis variabel: variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, serta budaya organisasi) serta variabel dependen (kinerja karyawan).

Populasi dan sampel

Berdasarkan pendapat Shammout,(2022) Populasi merupakan kumpulan Individu yang memiliki karakteristik tertentu dan menarik perhatian peneliti. Populasi menjadi objek penelitian untuk mempelajari berbagai hal, termasuk karakteristik serta sifat yang dimiliki oleh objek maupun subjek tersebut Pendekatan kuantitatif menggunakan survei sebagai teknik untuk mengumpulkan data. Sampel diambil menggunakan purposive sampling, melibatkan 70 Perawat rawat inap dari total populasi 110 Perawat .

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Data penelitian didaat melewati questioner dan wawancara. Kuesioner dirancang memakai skala Likert atas rentang nilai: (1) Sangat Tidak Setuju hingga (5) Sangat Setuju, guna mengukur sikap, pendapat, dan evaluasi responden terhadap berbagai aspek kerja.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Uji Validitas

Untuk memastikan instrumen pengukuran mampu mengukur variabel yang dimaksud. Dalam uji ini, kuesioner dapat dianggap valid apabila mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 5%. Kuesioner dinyatakan valid jika nilai r yang dihitung $> r$ tabel. Hasil output bisa dilihat dalam tabel 2. Dengan $N = 70$, r tabel, dari tabel r product moment, dengan $df = n$ (sampel) $- 2$ yaitu $= 70 - 2 = 68$ dan $\text{sig alpha} = 0,05$, maka didapati r tabel dua sisi sebanyak 0,235. Dalam tabel 4.10 memperlihatkan bahwasannya ketiga variabel pengkajian memiliki Tingkat signifikansi 0,05 dan nilai r yang $> r$ tabel. Artinya semua pertanyaan dalam kuesioner variabel penelitian diterima besar.

Uji Reliabilitas

Untuk menilai konsistensi alat ukur, dengan Cronbach's Alpha sebagai indikator utama. Kuesioner dianggap reliabel jika responden memberikan tanggapan yang tetap dan tidak berubah-ubah. Variabel dinyatakan reliabel jika hasilnya memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. dapat dilihat Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas. Penggunaan uji reliabilitas diterapkan guna mengevaluasi kestabilan internal instrumen pengukuran. Nilai Cronbach's Alpha sebanyak 0,789 pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa instrumen ini reliabel, karena melebihi batas minimal 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwasannya instrumen pengukuran yang dipakai mampu menghasilkan hasil yang konsisten ketika diterapkan pada kondisi serupa.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan memakai One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap residual data. Nilai Exact Sig. sebesar 0,274 ($> 0,05$) memperlihatkan bahwasannya data residual terdistribusi normal. Dapat dilihat pada tabel 4 hasil uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Keterkaitan antara faktor-faktor independen model regresi maka dilakukan Uji Multikolinieritas. Harus ada peringkat VIF kurang dari 10 serta angka toleransinya mendekati 1 atau lebih besar dari 0,10 dapat dilihat pada tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilaksanakan guna mencari kepastian ada atau tidak adanya hubungan linier yang kuat antarvariabel independen. Hasil pengujian

memperlihatkan nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 untuk semua variabel, yaitu Disiplin Kerja (Tolerance = 0,924; VIF = 1,082), Lingkungan Kerja (Tolerance = 0,877; VIF = 1,140), dan Budaya Organisasi (Tolerance = 0,814; VIF = 1,228). Hasil yang didapat, pada model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan guna memeriksa jika varians dari satu residu yang diamati berbeda dengan varians pengukuran lainnya. Dapat dilihat di tabel 6 Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser. Hasil analisis memperlihatkan yaitu nilai signifikansi pada semua variabel $> 0,05$, seperti Disiplin Kerja (0,339), Lingkungan Kerja (0,592), dan Budaya Organisasi (0,400). Hal ini mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas, sehingga model regresi dinyatakan memenuhi asumsi ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada uji koefisien determinan R dikerjakan guna menetapkan tingkat determinasi atau pengaruh variabel, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja serta Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan. Dapat dilihat pada hasil Tabel 7.

Berikut hasil outputnya: Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,413 memperlihatkan bahwasannya 41,3% variasi dalam Kinerja Karyawan bisa diterangkan melalui variabel independen Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, serta Budaya Organisasi. Terdapat ada sisa sejumlah 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang diluar pada model tersebut.

Uji F

Uji F dipakai guna menilai signifikansi persamaan yang mengevaluasi dampak gabungan dari variabel independen pada variabel dependen secara bersamaan. Maka Uji F juga dipakai dalam menetapkan bahwa model riset ini dinyatakan baik atau fit. Berikut merupakan hasil pengujiannya dapat di lihat pada tabel 8

Uji F dilakukan guna menilai dampak simultan variabel independen pada variabel dependen. Hasil pengujian ANOVA memperlihatkan nilai Sig. sebanyak 0,000 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwasannya model regresi secara keseluruhan memiliki signifikansi.

Berdasarkan tabel tersebut jika nilai sig $< 0,05$ serta nilai F hitung $> F$ tabel, simpulannya bahwasannya variabel independen memengaruhi variabel dependen secara bersamaan(simultan). Maka berdasarkan pengujian F dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$

serta nilai F hitung $17,167 > 2,744$. Maka didapati pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) secara simultan pada Kinerja Karyawan (Y). Kemudian dari itu, model regresi pada penelitian ini dianggap memuaskan serta layak dipergunakan sebagai model penelitian.

Hasil pengujian menunjukkan:

Disiplin Kerja (X1): Koefisien regresi sebanyak 0,033 serta nilai $Sig. = 0,817 (> 0,05)$ menunjukkan bahwasannya variabel ini tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Artinya, perubahan pada *Disiplin Kerja* tidak secara langsung memengaruhi kinerja.

Lingkungan Kerja (X2): Koefisien regresi sebanyak 0,435 serta nilai $Sig. = 0,000 (< 0,05)$ mengungkapkan dampak yang signifikan positif. Artinya bila semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Budaya Organisasi (X3): Koefisien regresi sebanyak 0,388 serta nilai $Sig. = 0,000 (< 0,05)$ mengungkapkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, budaya organisasi yang bisa menunjang kinerja pekerja.

Penelitian ini menemukan bahwa:

Lingkungan kerja serta budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif serta budaya organisasi yang kokoh dapat menumbuhkan produktivitas serta kualitas kerja.

Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan, kemungkinan karena faktor eksternal seperti teknologi presensi yang sering mengalami gangguan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengkajian yang dilaksanakan memberikan hasil bahwasannya disiplin kerja tidak memilikipengaruh signifikan pada kinerja pegawai RSUD K.R.M Wonosegoro Kota Semarang. Sesuai hasil pengujian, diperoleh nilai t hitung sebanyak $2,32 < t$ tabel (1,997), dengan level signifikan 0,817 ($> 0,05$). Hasil ini memberi penjelasan bahwasannya meskipun disiplin kerja diberikan dengan dukungan penuh dari organisasi, faktor ini belum mampu menjadi pendorong utama peningkatan produktivitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan adanya faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pekerja, yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi. Disiplin kerja, meskipun penting, tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap perilaku

pekerja dalam meningkatkan efisiensi kerja, mengambil inisiatif, atau berkontribusi secara aktif terhadap tujuan organisasi. Pengkajian lain juga sepakat dengan penemuan ini, seperti yang disampaikan oleh Orlando (2019) dan Tannady et al. (2022). Mereka mendapati bahwasannya disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta tidak signifikan pada kinerja pekerja di berbagai organisasi. Hal ini menggarisbawahi pentingnya mempertimbangkan berbagai faktor lainnya yang lebih memiliki pengaruh, seperti lingkup kerja kondusif dan budaya organisasi yang kokoh, dalam menumbuhkan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Output uji t mengungkapkan nilai t hitung sebanyak $3,774 > t$ tabel (1,997), serta tingkat signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta dilengkapi fasilitas yang memadai telah meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro. Kerjasama baik antar karyawan berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif, dengan akhirnya dapat memotivasi mereka dalam melakukan pekerjaan dengan lebih semangat. Konsistensi hasil dari penelitian ini serupa seperti penelitian sebelumnya, seperti Ahmad et al. (2019) dan Adha et al. (2019), mendapati bahwasannya lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sehat bukan hanya menciptakan kenyamanan, akan tetapi berpengaruh pada sejauh mana karyawan terlibat dalam menuntaskan berbagai tugas dengan efektif.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi juga memperlihatkan dampak positif signifikan pada kinerja karyawan, melalui nilai t hitung sebesar 4,290 yang lebih besar dari t tabel (1,997), serta tingkat signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Riset ini mengungkapkan penerapan budaya organisasi yang sehat akan memiliki dampak pada pencapaian tingginya loyalitas kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat berkontribusi sebagai panduan bagi karyawan dalam berperilaku, meningkatkan loyalitas, serta mendorong kontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rivai (2024) dan Baihaqi & Saifudin (2021), juga mendukung temuan ini. Budaya organisasi yang baik mampu menciptakan keteraturan, meningkatkan komitmen

karyawan, dan memberikan arah yang jelas dalam pelaksanaan tugas, sehingga berkontribusi pada kinerja yang lebih maksimal.

KESIMPULAN

Berlandaskan analisis data yang dilakukan, didapati berbagai kesimpulan utama yang bisa diambil dari penelitian tentang bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja, serta budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan RumahSakit Umum Daerah K.R.M.T.Wongsonegoro.

Disiplin Kerja memperlihatkan bahwasannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pekerja. Pada hal itu tercermin oleh tingginya tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan rumah sakit, termasuk ketepatan waktu dan konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai standar yang sudah diterapkan. Disiplin kerja yang baik mampu menekan produktivitas, efisien, dan kualitas pelayanan terhadap pasien.

Lingkungan kerja yang kondusif terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan, minimnya kebisingan, serta hubungan antar karyawan yang harmonis menjadi elemen penting yang mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Data menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja ketika lingkungan kerja mendukung konsentrasi dan produktivitas.

Budaya organisasi juga memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Poin yang dijunjung tinggi suatu perusahaan, seperti kedisiplinan, kerja sama, dan semangat dalam mencapai hasil yang optimal, telah memberikan dampak positif terhadap motivasi dan dedikasi karyawan. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, karyawan merasa lebih terarah serta mempunyai komitmen yang kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Secara keseluruhan, variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, serta budaya organisasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai RSD K.R.M.T.Wongsonegoro. Hasilnya menunjukkan bahwa perhatian yang lebih besar terhadap ketiga aspek tersebut dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas layanan rumah sakit secara menyeluruh

Berlandaskan tinjauan teori serta hasil uji, dapat disimpulkan bahwa: Lingkungan Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkup kerja, semakin mempengaruhi terhadap penunjang meningkatnya kinerja karyawan.

Budaya Organisasi Perkuat internalisasi nilai-nilai organisasi melalui pelatihan dan kegiatan yang memperkuat kolaborasi antar karyawan.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN

Selama proses pengumpulan data melewati proses wawancara serta kuesioner, jawaban yang diberikan mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat sebenarnya dari responden sebab waktu yang terbatas dan kebijakan dari rumah sakit. Penelitian selanjutnya peneliti memberikan saran agar memberikan jadwal pertemuan dengan harapan responden terpilih bisa meluangkan waktu dalam proses pengambilan data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

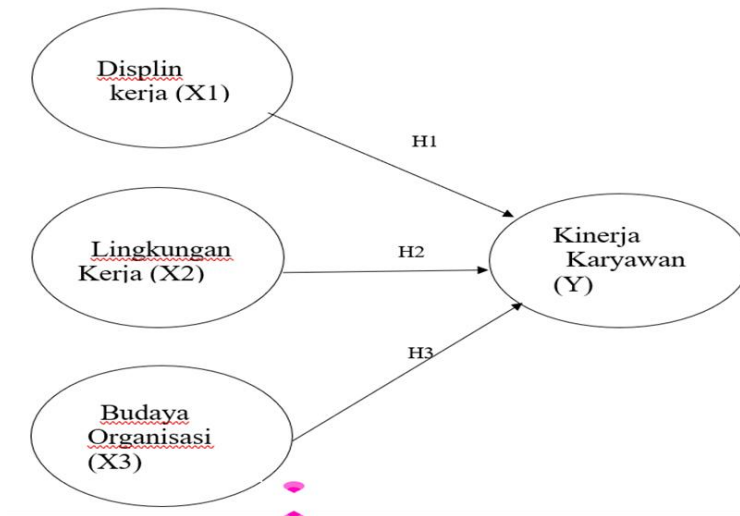
- Adha, R. N., Qomariah, N., & ... (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian*
http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109
- Adriansyah, H., & Wulansari, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Outsourcing Telkom Witel Medan). *EProceedings*
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/11364>
- Estiana, R., Karomah, N., & Saimima, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 12, 339.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*
<http://www.jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/article/view/9>
- Fitri, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen PADANG. *Matua Jurnal*. <https://ejournal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/279>
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE (Asian Journal of Innovation and ...)*
<https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/13345>
- Prasetyo, E., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3, 21.
<https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi ...)*
<https://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jurakunman/article/view/37>
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/6280>

- Shammout, Engr. M. (2022). THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE. *International Journal of Current Research in Science Engineering & Technology*, 03, 2582–5208.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi*
<http://www.ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB/article/view/413>
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Table 1 pra survey karyawan

Variabel	No	Pernyataan	Ya	Tidak
Displin kerja	1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja	65%	35%
	2	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di tempat kerja.	78%	22%
	3	Saya selalu absen sesuai jam kerja	83%	17%
Lingkungan kerja	1	Tingkat kebersihan di lingkungan kerja saya sangat baik.	87%	13%
	2	Tempat saya bekerja tidak menimbulkan suara yang bising.	78%	22%
	3	Komunikasi Baik dengan Rekan Kerja	88%	17%
Budaya Organisasi	1	Saya selalu menerapkan SOP saat bekerja	74%	26%
	2	Saya bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan	83%	17%
	3	Saya selalu menjaga sikap di lingkungan kerja	87%	13%
Kinerj karyawan	1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik, baik dengan atau tanpa pengawasan	91%	9%
	2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan usaha maksimal untuk menghindari kesalahan	87%	13%
	3	Saya selalu menerima segala risiko atas pekerjaan yang diberikan	83%	17%



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Item pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,544	0,235	VALID
X1.2	0,504	0,235	VALID
X1.3	0,664	0,235	VALID
X1.4	0,637	0,235	VALID
X2.1	0,784	0,235	VALID
X2.2	0,782	0,235	VALID
X2.3	0,734	0,235	VALID
X2.4	0,784	0,235	VALID
X2.5	0,676	0,235	VALID
X3.1	0,818	0,235	VALID
X3.2	0,789	0,235	VALID
X3.3	0,803	0,235	VALID
X3.4	0,766	0,235	VALID
X3.4	0,885	0,235	VALID
X3.5	0,871	0,235	VALID
Y1.1	0,865	0,235	VALID
Y1.2	0,876	0,235	VALID
Y1.3	0,578	0,235	VALID
Y1.4	0,765	0,235	VALID
Y1.5	0,851	0,235	VALID

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,789	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,799	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,897	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,839	Reliabel

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	N	Unstandardized Residual
		70
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,61942662
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,097
	Negative	-,177
Test Statistic		,177
Asymp. Sig. (2-tailed)		,019
Exact Sig. (2-tailed)		,274
Point Probability		,000

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinan R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662a	,438	,413	2,678

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
 b. Dependent Variable: Y

Tabel 8 Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	369,435	3	123,145	17,167	,000 ^b
	Residual	473,436	66	7,173		
	Total	842,871	69			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictos: (Constant), X3, X1, X2

Tabel 9 Uji Analisis Reg

Model		Unstandardized		Standarized	t	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,976	3,857		,253	,000
	<u>Disiplin Kerja_X1</u>	,033	,141	,022	,232	,817
	<u>Lingkungan Kerja_X2</u>	,435	,115	,372	3,774	,000
	<u>Budaya Organisasi_X3</u>	,388	,090	,439	4,290	,000