

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT

¹Nur Afnita, ²Sarah Handayani

^{1,2}Manajemen Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Prof. Dr. Hamka
E-mail: nur.afnita@gmail.com

ABSTRAK

Rumah Sakit sebagai pelayanan kesehatan memiliki berbagai profesi dengan berbeda fungsi baik dibidang pelayanan kesehatan umum, spesialis, sampai sub spesialis yang jumlah ketenagaannya disesuaikan dengan tipe kelas masing-masing rumah sakit. Karakteristik, semangat dalam bekerja dan loyalitas sumber daya, menjadi cerminan citra sebagai ciri khas suatu rumah sakit agar dapat terus berkemajuan yang berkesinambungan serta mengembangkan keahlian karyawan untuk keberlangsungan eksistensi organisasi khususnya pelayanan kesehatan, maka pihak-pihak sebagai pemutus kebijakan perlu mencari strategi dalam peningkatan kinerja pada karyawan. *Literatur review* ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dan adanya hubungan beberapa faktor kinerja pada karyawan yang bekerja di Rumah Sakit yaitu budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Desain penelitian ini termasuk dalam *literature review* yang didapat dari mesin pencari yaitu *Google Scholar*, *Researchgate* dan Portal Garuda. Kriteria inklusi dalam penelusuran artikel yaitu waktu pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 dan tempat hanya di rumah sakit. Hasil dari penelitian ini yaitu adanya hubungan positif yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan pada variabel bebas yaitu budaya disuatu organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan dalam bekerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pada karyawan di Rumah Sakit. Sehingga kesimpulan dari penelitian ini bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi faktor budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja.*

ABSTRACT

Hospitals as health services have various professionals with different functions, in the field of general health services, specialists, to sub-specialists whose number of staff is adjusted to the type of class of each hospital. Characteristics, enthusiasm for work and loyalty of resources, are a reflection of the image as a character of a hospital so that it can continue to progress continuously and develop employee skills for the sustainability of the organization's existence, especially health services, so the parties like policy makers need to look for strategies to improve performance on employees. This literature review aims to analyze the influence and relationship of several performance factors on employees who work in hospitals, namely organizational culture, leadership and job satisfaction. This research design is included in the literature review obtained from search engines, namely Google Scholar, Researchgate and Garuda Portal. The inclusion criteria in the article search are the time between 2017 and 2021 and the place is only in the hospital. The result of this study is that there is a positive relationship which indicates a significant influence on the independent variables, namely culture in an organization, leadership, and job satisfaction on the dependent variable, namely the performance of employees at the hospital. So the conclusion from this study is that employee performance is strongly influenced by organizational culture, leadership and job satisfaction.

Keywords : *Lis organizational culture, leadership and job satisfaction*

PENDAHULUAN

Dalam peningkatan derajat kesehatan individu atau kelompok masyarakat, Rumah Sakit memiliki keterlibatan erat dan penting dalam proses pelayanan kesehatan mulai dari pelayanan umum maupun kegawatdaruratan, pelayanan spesialis serta sub spesialis sampai pemeriksaan penunjang pada sistem yang terintegrasi ke seluruh unit kerja sehingga memudahkan dalam kecepatan pelayanan.¹ Penyediaan dan penyelenggaraan pelayanan kesehatan oleh rumah sakit atau organisasi sosial menjadi tempat dalam penyembuhan perorangan secara paripurna dari awal ditegakkan diagnosa sampai dengan dinyatakan sembuh.² Organisasi sosial seperti rumah sakit menjadi tempat pelayanan penyembuhan (*kuratif*) dan pencegahan (*preventif*) kepada masyarakat dari berbagai unsur profesi baik medis, non medis dan paramedis, semua aktivitas yang dilakukan harus sesuai standar pemberian pelayanan.³

Keberlangsungan rumah sakit tidak terlepas dari sumber daya manusia atau karyawan, yang dituntut untuk bekerja secara terampil karena tugas yang dilaksanakan bersifat kritis dengan hasil kualitas kehidupan konsumen.⁴ Karyawan merupakan sebuah aset yang bernilai vital untuk mencapai tujuan organisasi yang memiliki kemampuan bekerjasama dalam meningkatkan kinerja.⁵ Efisiensi suatu pekerjaan dengan efisiensi jumlah karyawan yang didukung dengan majunya berbagai ilmu pengetahuan serta teknologi yang berkembang di suatu organisasi kesehatan termasuk rumah sakit yang mempunyai alur dan standar dalam pemakaian suatu alat kesehatan atau alat kerja tidak akan menghasilkan ketercapaian target program kerja tanpa adanya peran sumber daya yaitu manusia yang menjalankan secara manual walaupun tidak bisa dihindarkan *human error*.⁶

Manajemen sumber daya manusia meliputi pelaksanaan tata kelola seperti kendali ketenagaan seperti jumlah karyawan yang disesuaikan dengan analisis beban kerja untuk melihat kelebihan dan kekurangan ketenagaan di setiap profesi dan unit kerja, serta kendali biaya melalui evaluasi program untuk melihat selisih biaya pegawai antara program kerja yang telah disepakati dengan realisasi anggaran. Hal ini dapat terlihat jumlah keuntungan suatu organisasi yang akan dimanfaatkan dalam bentuk pembelian alat medis, renovasi, pembukaan layanan baru maupun yang dibagikan kepada seluruh pegawai bila memungkinkan.

Kendali kualitas sumber daya dilakukan dengan peningkatan pengetahuan sesuai kompetensi karyawan baik dalam hal pendidikan baik formal dan informal maupun pelatihan baik dalam bentuk *in house training*

maupun pelatihan sesuai keprofesian dengan biaya pribadi atau dengan biaya anggaran untuk pemenuhan jumlah jam pelatihan pertahun dan pemenuhan kualifikasi jabatan pada pekerjaan yang menjadi target dalam akreditasi di setiap parameter penilaian.

Pada kondisi tertentu setiap karyawannya dituntut mempunyai peningkatan keahlian dalam segi pendidikan maupun pelatihan maka hasil pengembangan dari perilaku tersebut disebut kinerja.⁷ Evaluasi kinerja karyawan dilakukan dengan *tools* penilaian tertentu untuk memberikan gambaran nilai ketercapaian baik dalam jumlah maupun perubahan kebiasaan karyawan untuk menjadi lebih baik pada kurun waktu tertentu saat bekerja.⁸

Kinerja pada masing-masing karyawan berbeda hal ini disebabkan karena adanya beberapa faktor seperti perbedaan profesi, masa kerja, pendidikan dan pelatihan yang mendukung pekerjaan diunit kerjanya.⁹ Kinerja karyawan yang baik memiliki hubungan erat dengan kinerja perorangan kinerja lembaga bahkan kepada kinerja perusahaan sehingga kinerja perusahaan menjadi baik nilainya¹⁰. Sebuah kinerja dapat menjadi sebuah muara hasil kerja seseorang karyawan untuk mencapai tujuan awal organisasi.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan salah satu faktor yaitu dengan adanya pengaruh dan peran pemimpin¹⁰. Seorang pemimpin dapat mengambil langkah dalam mengetahui sejauh mana karyawan diunit kerjanya terlibat.¹¹ Sumber daya yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik akan melakukan perkembangan di organisasinya dengan menciptakan daya saing tinggi¹². Seorang pemimpin merupakan panutan dalam memberikan kebijakan atau keputusan agar mendahulukan kepentingan banyak orang.

Budaya dalam suatu organisasi khususnya di rumah sakit memiliki sistem makna yaitu norma dan aturan yang berbeda dimasing-masing rumah sakit yang tercermin dari cara karyawan bersikap serta teknis atau alur dalam pelayanan kesehatan namun aturan tersebut berlaku sama pada seluruh karyawan¹³.

Sistem makna menjadi ciri khas dalam sebuah organisasi pada tiap pelayanan kesehatan sebagai pedoman untuk pelaksanaan keseragaman aturan dengan mengaplikasikan perilaku karyawan disuatu organisasi yang berkembang. Perilaku yang dibutuhkan oleh budaya organisasi yaitu mampu mengaplikasikan karakteristik khas tersebut¹⁴.

Peningkatan organisasi baik publik maupun privat memanfaatkan sumber daya yang mempunyai baik karakteristik fisik (*observable*) maupun nonfisik (*unobservable*) sebagai asumsi, norma, komitmen dan kepercayaan yang khas⁵. Adanya keseragaman sikap,

Dipublikasikan Oleh :

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

aturan, kebiasaan, sampai dengan pemakaian seragam menjadi salah satu ukuran simbol maupun citra dari sebuah rumah sakit.

Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan karyawan dalam pekerjaannya untuk mempertimbangkan aspek pekerjaan yang menimbulkan sebuah perasaan bahagia atau kurang bahagia terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya¹³. Nilai kepuasan seseorang ditentukan dengan hasil rendah atau tinggi sehingga dapat menjadi sebuah perasaan positif atau negatif dalam bekerja¹⁵. Pada pelaksanaan tugas karyawan agar mendapatkan kepuasan kerja, diperlukan dukungan pihak manajemen untuk meningkatkan produktifitas sumber daya manusia¹⁰.

METODE

Peneliti menggunakan metode *literatur review* untuk penelitian dalam menjawab adanya faktor yang mempengaruhi hubungan antara Budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan terhadap kinerja. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan membuat akun dimasing-masing web sebagai anggota maupun sebagai penulis untuk login, mencari dengan kata kunci sesuai variabel dependen (kinerja pada karyawan di suatu rumah sakit) dan variabel independen yaitu budaya dalam organisasi, kepemimpinan serta kepuasan, menyeleksi judul, mengolah dan menganalisis isi jurnal dari beberapa artikel peneliti sebelumnya.

Pencarian dilakukan dengan menggunakan mesin pencari yang dipakai oleh penulis untuk akses Tabel 1. Matrix Literatur Review

berbagai literatur baik nasional maupun internasional diantaranya: *Google Scholar*, *Research Gate* dan Portal Garuda. Batasan waktu yang diambil 5 tahun terakhir dari tahun 2018 sampai dengan 2021.

Peneliti menetapkan populasi dari karyawan di beberapa rumah sakit Indonesia seluruh daerah baik rumah sakit pemerintah maupun rumah sakit swasta. Berdasarkan hasil rekapitulasi dalam matriks literatur, maka didapatkan 4 artikel yang dibahas untuk mewakili beberapa artikel yang tidak dianalisis dan selanjutnya dikelompokkan variabelnya sehingga didapatkan hasil faktor-faktor yang mempunyai hubungan positif dengan kinerja pada karyawan di rumah sakit. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk memberikan informasi lebih mendalam dari sudut pandang informasi yang baru dan data yang lebih luas sehingga dapat dijadikan sebagai data awal dalam melakukan sebuah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil telusur yang dilakukan pada beberapa artikel penelitian menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, namun yang akan dibahas oleh peneliti hanya 3 faktor yaitu budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan.

Faktor-faktor tersebut diolah pada tabel matrik untuk dapat dilakukan analisis sehingga didapatkan hasil bahwa faktor budaya organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan mempunyai hubungan yang signifikan dan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dirumah sakit. Selanjutnya memilih beberapa literatur artikel yang akan dibahas pada penelitian ini.

No	Judul artikel	Penulis	Nama Jurnal/ Vol/No/ Tahun	Hasil
1	Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan RS pemerintah Kabupaten Buleleng Bali	Gunawan, K.	Seniati/Feb 2019	Dari beberapa sumber yang didapatkan peneliti dalam penelitian <i>literature review</i> bahwa budaya dalam organisasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.
2	Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan RS Cut Mutia	Zulkarnain, Mora, Safriani, Syardiansah,	Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial/2020	Kinerja di RS cut mutia bila di uji secara bersamaan maka menunjukkan adanya hubungan positif, Sama halnya bila diuji per variabel antara aplikasi budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja, maka dihasilkan nilai uji yang positif, Sedangkan untuk variabel komitmen terhadap kinerja bila diuji per variabel, maka hasilnya tidak menunjukkan adanya pengaruh

No	Judul artikel	Penulis	Nama Jurnal/ Vol/No/ Tahun	Hasil
3	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Dr.Kariadi Semarang	Pamungkas, Adi Setya. Widowati, Sri Yuni.	Majalah Ilmiah Solusi Vol. 18/No.3/Jul 2020	Hubungan variabel independen dengan variabel dependent setelah dilakukan uji signifikan diketahui bahwa meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin menjelaskan cara kerja secara efektif, adanya fasilitas kerja yang baik, serta adanya kesadaran karyawan untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga ketiga variabel tersebut ada hubungan positif
4	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang	Julia, Mita. Nur Qomariya, Siti. Arifin, Muhyiddin. Herawati.	<i>Journal of Education and Management Studies</i> /Vol. 3/No.5/2020 /Hal. 51-58	Sesuai perhitungan dalam pengujian pada setiap variabel, maka didapatkan adanya hubungan yang positif antara variabel budaya, etos dan disiplin terhadap kinerja karyawan Begitu pula bila diuji secara bersamaan, maka variabel-variabel independent menunjukkan pengaruh terhadap variabel dependent
5	Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RS Semen Gresik	Desembrianita, Eva. Tajuddin, Mohammad. Tumirin,	Jurnal Manajerial/ Vol. 07/No.02/2020	Berdasarkan beberapa review dari penelitian didapatkan hasil bahwa motivasi dan budaya dalam organisasi mempunyai hubungan positif secara langsung dengan kinerja karyawan Sama halnya dengan hasil review hubungan antara budaya di organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja
6	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Hative Ambon	Reynilda	Jurnal Economix/ Vol.8/ No.2/2020	Kinerja mempunyai hubungan positif dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja sehingga sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan
7	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja (Studi Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro)	Ali, Karnila. Agustian, Didiek Wijaya	Jurnal Manajemen Magister/ Vol.04/ No.02/ Juli 2018	Baik gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi terdapat hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan di RS
8	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan (RSU Dharma Yadnya Bali)	Aryawati, Ayu Eka. Mariani Oka Gorda, Suryadinatha	Jurnal Ekonomi/ Volume XXIV/ No. 02/ July 2019/ 193-	Kinerja pada tenaga kesehatan mempunyai hubungan yang positif dengan variabel employee engagement, spiritual leadership, kepuasan dan motivasi kerja,

No	Judul artikel	Penulis	Nama Jurnal/ Vol/No/ Tahun	Hasil
			212	
9	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar	Murdani, Ni Ketut. Wati, sucandra, Nyoman, I Dewa Usadha Ketut, Ni Luh. Sudha, Ayu.	Jurnal Satyagraha, Vol.01/No.2 / 2018	Motivasi (11%) dan Disiplin (5%) tidak mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan, sedangkan bila motivasi dan disiplin serta kepemimpinan diuji secara bersamaan mempunyai hubungan positif sebesar (67%) terhadap kinerja karyawan dan sebesar (33%) memiliki hubungan negative terhadap variabel lain
10	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Bagian Administrasi Keuangan Dan Pelayanan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Pelalawan	Ariadharma, Kevin	Pekbis Jurnal, Vol.12/ No.2/ Juli 2020	Pada RS Pelalawan ditemukan hasil uji beberapa faktor yang mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pada karyawan yaitu : kompetensi kerja, motivasi dan budaya dalam organisasi Sedangkan factor yang mempunyai hubungan negatif terhadap kinerja pada karyawan yaitu : persepsi dukungan & Persepsi peran organisasi
11	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi	Soehardi Indriyani, Ratna. Wijayaning sih, Rini.	Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara	Kinerja pada karyawan di RS THB sangat dipengaruhi oleh gaya seorang pemimpin dan disiplin karyawan dalam bekerja, ditunjukkan dengan adanya hubungan yang positif diantara variabel bebas dengan variabel terikat

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa hasil uji *p-value* pada tabel menunjukkan bahwa budaya dalam organisasi di RSUD Pelalawan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan adanya pengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi karyawan dalam penyelesaian pekerjaan dan pengelolaan di rumah sakit¹⁶.

Pada penelitian yang dilakukan pada RS Jombang dengan hasil uji yang menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara kinerja pada karyawan dengan budaya dalam organisasi¹⁴. Budaya organisasi seharusnya dibentuk pada tahapan awal masuk kerja pada karyawan baru yang didukung dengan komitmen karyawan untuk mengikuti aturan yang berlaku serta pengembangan keahlian dengan mendahulukan kepentingan pekerjaan dan pencapaian target tujuan organisasi.

Budaya organisasi menjadi menjadi ciri khas pada masing-masing rumah sakit yang dapat menimbulkan rasa bangga pada karyawan, mewakili

citra rumah sakit serta meningkatkan daya saing dengan rumah sakit kompetitor di sekitar.

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian di Rumah Sakit Umum Daerah Bali diperoleh nilai hasil uji signifikan untuk variabel kepemimpinan dijelaskan bahwa adanya hubungan positif dengan kinerja karyawan¹⁷. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pemimpin untuk berperilaku baik dan menambah ilmu pengetahuan dari berbagai pelatihan dan pendidikan sebagai contoh atau figur dalam mempertahankan eksistensi karyawan.

Hasil yang sama pada penelitian yang dilakukan di Rumah sakit di Semarang tahun 2020 yaitu pemimpin yang menjadi teladan, karismatik, dan tegas saat pengambilan keputusan dalam peningkatan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dan sangat mempengaruhi antara variabel independen terhadap variabel dependen sehingga nilai signifikan tidak melebihi nilai alpha¹.

Kepemimpinan seseorang membawa aura tersendiri baik bagi dirinya maupun bagi para karyawan

Dipublikasikan Oleh :

UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin

lain yang dibawahnya bahkan dapat memberi gambaran (*image*) positif pada rumah sakit, sehingga berdampak dalam menambah semangat, produktivitas, serta mencetak kaderisasi unggul di masa depan yang mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan.

Hubungan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data di Rumah Sakit Semen Gresik diketahui adanya pengaruh variabel kepuasan kerja (Hipotesis 3) terhadap variabel kinerja bahwa hipotesis 3 diterima yang artinya hipotesis 0 ditolak karena hasil uji didapatkan nilai signifikan lebih kecil dari alpha¹⁵.

Dalam hasil pengujian variabel kepuasan kerja pada karyawan di RSUD Buleleng diketahui adanya pengaruh yang signifikan secara langsung yaitu sebesar 0,60 atau 60% dari variabel kepuasan terhadap kinerja. Sehingga selaras dengan peningkatan kepuasan dapat meningkatkan kinerja karyawan¹⁸.

Kepuasan memiliki hubungan positif yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja di beberapa rumah sakit baik swasta maupun pemerintah yang hasilnya lebih besar dipengaruhi oleh faktor dari kinerja itu sendiri dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh yang positif dari kepuasan terhadap kinerja karyawan disebabkan karena seseorang yang sudah merasakan puas terhadap pekerjaannya, tempat dia bekerja dan rekan kerja yang baik dalam satu tim maupun unit kerja lain. Ketika hal tersebut telah didapatkan, maka karyawan akan menunjukkan loyalitas, bekerja dengan ikhlas, memaksimalkan kapasitas dalam peningkatan kualitas, dapat terlibat aktif bersama-sama untuk pencapaian tujuan organisasi di sebuah rumah sakit.

KESIMPULAN

Hasil dari berbagai tinjauan literatur yang didapatkan bahwa kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi, kepemimpinan serta kepuasan terhadap kinerja karyawan yang membuat karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja dan memiliki loyalitas kerja yang tinggi sehingga dapat mendukung kemajuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit.

SARAN

Kinerja dapat dikatakan sebagai muara hasil kerja seseorang yang dapat dilihat dari kesesuaian hasil dan ketercapaian target dalam program kegiatan yang telah disusun untuk mencapai tujuan awal. Sehingga

perlu adanya penelitian untuk menganalisis variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Keberhasilan dari sebuah kegiatan tidak terlepas dari semua peran orang terdekat dan orang-orang yang terlibat dalam proses penyelesaian kegiatan. Penulis menyadari pentingnya arti kerjasama, kolaborasi, koordinasi dan konfirmasi dari semua pihak, sehingga tidak ada kesuksesan didapat dengan sendirinya tanpa bantuan orang lain. Ucapan terima kasih penulis kepada dosen pembimbing yang telah membantu dalam proses pengumpulan data, teknik pembuatan, dengan berbagi ilmu dan pengalaman dan selalu memberikan kesempatan dalam proses perbaikan untuk menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Pamungkas, Adi Setya Widowati SY. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pegawai non medis Instalasi Sterilisasi diRS Dr. Kariadi Semarang). *J Chem Inf Model*. 2020;18(3):1689-16991412–5331.
- Kementrian Kesehatan. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Kewajiban Rumah Sakit Dan Kewajiban Pasien. 2018;3(2):3.
- Syardiansah, Mora Z, Safriani. Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (RS Cut Meutia Langsa Aceh). *J Pendidik Ilmu-ilmu Sos*. 2020;12(2):438–44.
- Reynilda. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Hative Ambon. *J Econ*. 2020;8(2).
- Yusnandar W, Nefri R, Siregar S. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *J Hum J Ilmu Sos Ekon dan Huk*. 2020;4(1)(1):61–72.
- Suwanto S. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilm Manaj Sumber Daya Manusia)*. 2019;3(1):16.
- Fadli MF. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kesempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nanga Pinoh Kabupaten Melawi. *J Ekon Integr*. 2020;10(1):041.

- Tariyeni A, Suryalena. Pengaruh Promosi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Ria Bunda Pekanbaru. *JOM FISIP*. 2018;5(2):1–10.
- Rusvitawati D, Sugiati T, Dewi MS. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. *J Wawasan Manaj*. 2019;7(1):1–21.
- Mariani AEA, Gorda OS. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan (RSU Dharma Yadnya Bali). *J Ekon [Internet]*. 2019;XXIV(02):193–212. Available from: <http://dinus.ac.id/>
- Astuti P, Sari EYD, Widiana HS. Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Paramedis. *J Psikol Integr*. 2019;7(1):31–41.
- Indriyani, Ratna Wijayaningsih RS. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *J Ilm Manaj Ubhara*. 2021;2(3):228–37.
- Ali K, Agustian DW. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja (Studi Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro). *J Manaj Magister*. 2018;04(02):186–96.
- Qomariah SN, Herawati MJ, Arifin M. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Dr. Moedjito Dwidjosiswojo Jombang. *J Educ Manag Stud*. 2020;3(5):51–8.
- Tajuddin M, Tumirin T, Desembrianita E. Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Semen Gresik. *Manajerial*. 2020;7(2):170.
- Kevin A. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Bagian Administrasi Keuangan Dan Pelayanan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Pelalawan. *Pekbis J*. 2020;12(2):95–105.
- Murdani NK, Sucandrawati NLKAS, Usadha IDN. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar. *J Ilm Satyagraha*. 2020;1(2):111–22.
- Gunawan K. Budaya Organisasi , Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng Bali). *Pros SENIATI*. 2019;5(1):105–9.