

Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Joko Rizkie Widokarti¹, Eduard Yohannis Tamaela², Milcha Handayani Tammubua³

^{1,3} Universitas Terbuka, ²STIA Said Perintah Masohi

e-mail: jokorw@campus.ut.ac.id

Abstract

This research aims to find out and analyze the magnitude of the effect of causality between organizational culture, job satisfaction and employee performance of Dr. Haulussy Ambon. Based on the research objectives above, this type of research can be classified as an explanatory research (explanatory). Through surveys using questionnaire and interview instruments for data collection and probability sampling methods as well as purposive sampling techniques for sample selection, 111 respondents were obtained as research samples. The results by using path analysis indicate that organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction and performance and job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of RSUD Dr. Haulussy Ambon. Thus it can be said that the drive to improve organizational culture will increase the level of performance and subsequently the drive to increase job satisfaction will increase the level of employees's performance of RSUD Dr. Haulussy Ambon.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Performance.

PENDAHULUAN

Model pelayanan publik yang diberikan saat ini relatif tidak berdasar ukuran kebutuhan masyarakat yang posisinya sebagai pengguna jasa layanan, tetapi model ini lebih berorientasi pada pelaksanaan program yang telah dirumuskan pimpinan. Hal ini tentunya akan relatif mengganggu aktivitas pada bidang tersebut karena berhubungan langsung dengan masyarakat. Fenomena ini didasarkan oleh hasil kajian empiris Mita, (2000) dalam (Pattiasina, 2011) yang menyatakan bahwa pelaksanaan pelayanan publik di negara berkembang terlalu tersentralisasi. Salah satu alasan yang mendasari fenomena tersebut adalah pengambilan keputusan yang tersentralisasi yang imbasnya terkesan kurang menyentuh kebutuhan pelayanan masyarakat.

Salah satu organisasi atau badan usaha baik milik pemerintah ataupun swasta yang melaksanakan pelayanan publik adalah rumah sakit. Fungsi umum rumah sakit sebagai lembaga pelayanan sosial kesehatan masyarakat harus dipertahankan, yakni kegiatan utamanya adalah memberikan pelayanan kesehatan masyarakat, dan terbuka 24 jam, dalam memberikan pelayanan kepada pasien baik berupa rawat inap, rawat darurat maupun rawat jalan, baik yang mengalami penyakit berat maupun penyakit ringan tanpa diskriminatif. Sebuah rumah sakit bisa digolongkan baik adalah apabila rumah sakit tersebut relatif minimal efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan publik (dalam hal ini adalah masyarakat yang membutuhkan). Khusus menyangkut efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maka ukuran yang relatif dapat digunakan adalah dengan membandingkan perbedaan antara harapan (*expectations*) dan kinerja yang dirasakan (*perceived performance*) seperti yang disampaikan oleh (Bharmawan & Hanif, 2022). Pengukuran kinerja ini akhirnya menjadi sesuatu yang mutlak dilakukan bukan saja pemerintah pusat maupun pemerintah daerah dalam usaha untuk meningkatkan taraf kesehatan masyarakat, tetapi juga karena adanya tuntutan peningkatan kualitas pelayanan oleh masyarakat.

Tuntutan peningkatan kualitas pelayanan juga adalah merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh Rumah Sakit Dr. Haulussy Ambon. Hal ini didasarkan oleh hasil *pilot study* peneliti melalui observasi wawancara dengan karyawan/i Rumah Sakit (RSUD) Dr. Haulussy Ambon. Dalam kenyataannya karyawan/i RSUD Dr. Haulussy Ambon mengaku bahwa banyaknya keluhan oleh masyarakat pengguna relatif oleh karena tuntutan pelaksanaan program secara sistematis (seperti SOP) yang akibatnya pelayanan (kesehatan khususnya) menjadi panjang dan sangat merugikan bagi



masyarakat pengguna (pasien) yang segera harus diberi tindakan medis. Informasi lainnya juga diperoleh yakni sistem pengambilan keputusan yang terlalu terpusat pada pimpinan, kurangnya dukungan terhadap kenyamanan dalam bekerja (termasuk fasilitas), sering terjadi perubahan peraturan seiring dengan pergantian direktur RSUD. Sementara beberapa karyawan mengakui bahwa tunjangan atau honor yang diperoleh kurang memuaskan serta kurangnya transparansi dalam proses promosi jabatan sehingga jauh dari prinsip keadilan. Realita ini tentunya secara langsung akan sangat mengganggu kinerja karyawan/i yang juga akan berimbas pada kinerja RSUD. Dr. Haulussy Ambon.

Realita di atas menunjukkan bahwa permasalahan yang ada pada RSUD Dr. Haulussy Ambon lebih mengarah pada aspek budaya organisasi dan tingkat kepuasan karyawannya, dimana aspek atau faktor kepuasan kerja hanya merupakan imbas dari masalah utama yang bersumber dari budaya organisasi yang secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Hofstede dalam (Sobirin, 1997) mengemukakan bahwa budaya adalah pemrograman mental kolektif. Sebagai pemrograman mental kolektif, maka budaya sukar berubah. Kalau memang terjadi perubahan pola pikir, perubahan tersebut akan terjadi perlahan-lahan, karena telah terkristalisasi kedalam lembaga yang mereka bangun bersama. Budaya organisasi menurut (Petri et al., 2010) mengatakan bahwa ketika para anggota organisasi memiliki komitmen yang kuat terhadap keyakinan, harapan, nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan-kebiasaan yang digunakannya dalam mencapai tujuan, menunjukkan budaya organisasi yang kuat.

Realita yang disebutkan di atas selaras dengan hasil kajian (Yuliaty, 2021) bahwa budaya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Temuan yang sama juga disampaikan oleh (Kurniawan, 2019) yang juga menyatakan bahwa budaya organisasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut sejalan dengan hasil kajian oleh; (Mubarroq, 2021; Prasetyo et al., 2023; Prawitasari et al., 2022; Victor et al., 2022) bahwa budaya kerja maupun budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil kajian empiris di atas ternyata bertentangan dengan hasil kajian oleh (Junaidi & Marantika, 2022) yang mengatakan bahwa budaya kerja tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian hasil kajian empiris yang telah dikemukakan, maka hipotesis mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja yang dikemukakan adalah;

H₁ : Budaya kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai RSUD. Dr. Haulussy Ambon.

Kajian empiris yang mendasari postulat tentang dampak budaya terhadap kinerja antara lain oleh; (Ali & Agustian, 2018; Kurniawan, 2019; Prawitasari et al., 2022) dan (Maryadi & Asri, 2022) yang menyatakan bahwa budaya kerja dan organisasi berdampak positif terhadap kinerja. Hasil kajian empiris tersebut ternyata bertolak belakang dengan pernyataan hasil kajian oleh (Kaesang et al., 2021; Kardini, 2019; Nurriqli, 2021); dan (Junaidi & Marantika, 2022) yang berhasil membuktikan bahwa budaya kerja tidak berdampak terhadap kinerja. Berdasarkan uraian hasil kajian empiris yang telah dikemukakan, maka hipotesis mengenai budaya organisasi dan kinerja yang dikemukakan adalah;

H₂ : Budaya kerja berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai RSUD. Dr. Haulussy Ambon.

Masalah yang berikutnya adalah menyangkut tingkat kepuasan pegawai RSUD. Dr. Haulussy Ambon. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang diinginkan oleh setiap pekerja. Menurut (Robbins & Judge, 2015) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, sehingga seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan menyangkut kinerja seseorang dalam memberikan sesuatu yang penting berdasarkan hasil kerja orang tersebut (Tanjung et al., 2020). Prestasi kerja karyawan sering juga diartikan sebagai kinerja karyawan yang relatif memiliki hubungan yang sangat kuat (Putri et al., 2022).

Untuk memperjelas dan mempertegas hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan kinerja maka peneliti juga mengadopsi hasil dari beberapa kajian empiris tentang hal tersebut yang antara lain oleh; (Kardini, 2019; Maryadi & Asri, 2022; Raspati et al., 2020; Victor et al., 2022) bahwa kinerja

dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Namun hasil kajian ini berbeda dengan hasil kajian yang disampaikan oleh; (Ali & Agustian, 2018; Fauziek & Yanuar, 2021; Nurriqli, 2021) bahwa kepuasan kerja ternyata tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja. Berdasarkan uraian hasil kajian empiris yang telah dikemukakan, maka hipotesis mengenai kepuasan kerja dan kinerja yang dikemukakan adalah;

H₃ : Kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja pegawai RSUD. Dr. Haullussy Ambon.

Berdasarkan fenomena, konsep dan kajian empiris diatas maka kerangka konseptual yang akan diteliti dalam kajian ini yakni hubungan kausalitas antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai RSUD. Dr. Haullussy Ambon dengan tujuan untuk dapat mengetahui serta menganalisis besarnya dampak budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja secara kausalitas serta untuk mengurangi *research gap* yang berdasarkan telaah kajian-kajian empiris diatas. Sementara kebaharuan kajian ini terletak pada model konseptual kajian yang berbeda dari kajian-kajian empiris yang melandasi kajian ini yang dengan hal ini diharapkan mampu menggali hal-hal yang baru yang relatif belum tersentuh oleh kajian-kajian empiris tersebut.

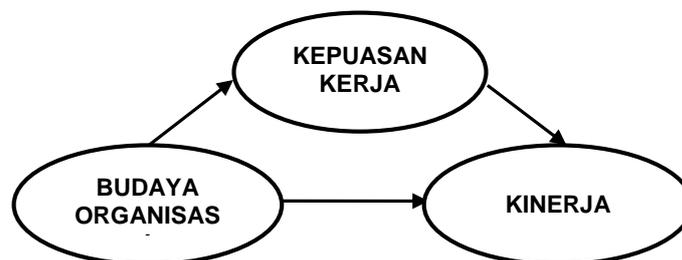
METODE

Kajian ini digolongkan sebagai kajian penjelasan (*eksplanatory*) karena berupaya untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Pendekatan dalam kajian ini termasuk dalam kajian kuantitatif, model kajiannya adalah model survei dengan menggunakan *instrument* kuesioner dan wawancara dengan maksud untuk mendapatkan data opini individu responden (Sugiono, 2016) serta dilakukan pengujian hipotesis.

Populasi dalam kajian ini adalah seluruh pegawai RSUD. Dr. Haullussy Ambon karyawan. Karena jumlah dapat diketahui dengan pasti melalui informasi dari bagian kepegawaian maka dapat ditentukan. Sementara teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, dengan kriteria penarikan sampel sebagai berikut;

1. Karyawan yang telah bekerja minimal selama 3 tahun.
2. Status karyawan tersebut adalah pegawai negeri sipil (bukan honor atau kontrak)
3. Karyawan tersebut belum pernah dikenai sanksi karena kelalaian dalam pekerjaan.

Sampel akhir berdasarkan syarat diatas yakni sebesar 111 pegawai. Model analisis yang digunakan adalah metode jalur (*path analysis*) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23.0. Kerangka konseptual kajian ini lahir dari pengembangan model kajian-kajian empiris utama seperti yang terlihat dibawah ini.



Gambar 1. Model Konseptual Kajian

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Kajian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dalam kajian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment Person*, dimana valid atau tidaknya instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Person* dengan signifikan 5%. Data pada hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item yang

diukur dapat dikatakan valid karena hasil korelasi lebih besar dari 0,05 dan probabilitas nilai r hitunganya lebih kecil dari 0.05 (Sugiono, 2016).

Uji Reliabilitas

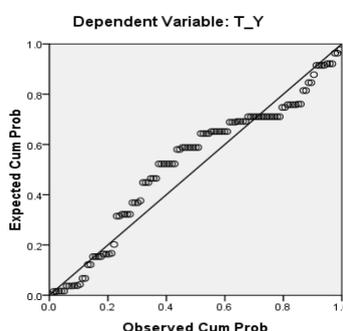
Pengujian reliabilitas dalam kajian ini menggunakan formula *alpha cronbach*. Data hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel terteliti dalam kajian ini ternyata memiliki koefisien korelasi diatas 0,6 sehingga seluruh data kajian ini dapat dikatakan realibel.

Uji Asumsi Analisis Jalur

Uji Distribusi Normal

Pengujian normal tidaknya dIstribusi data kajian ini dilakukan dengan melihat penyebaran data pada *normal probability plot*. Asumsinya, data dikatakan berdistribusi normal apabila data tersebut menyebar mengikuti garis diagonal, penyebarannya secara acak dan tidak membentuk pola tertentu (Santoso, 2017). Tampilan *normal probability plot* data kajian ini terlihat dibawah ini;

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan *normal probability plot* diatas, maka data kajian ini dapat dikatakan telah memenuhi kaidah normalitas karena terlihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal, penyebarannya secara acak dan tidak membentuk pola tertentu (Santoso, 2017).

Hasil Uji Linearitas

Pemeriksaan hasil uji linieritas dilakukan dengan melakukan tes terhadap kurva hubungan dalam setiap jalur. Pada *software SPSS* pengujian dilakukan dengan menggunakan menu *regression* dilanjutkan sub menu *curve estimation* dan mengaktifkan pilihan model linier. Bila uji F menghasilkan uji yang signifikan ($p\text{-value} < 0,05$) berarti asumsi linieritas terpenuhi (Santoso, 2017). Berikut ini adalah hasil uji linieritas terhadap 2 jalur yang dalam model analisis jalur yang dihipotesiskan.

Tabel 1. Hasil Pengujian Asumsi Linieritas

Variabel Bebas	Variabel Terikat	F	$p\text{-value}$	Keterangan
Budaya Kerja	Kepuasan Kerja	398.008	0.000	Linier
Kepuasan Kerja	Kinerja	1.5353	0.000	Linier

Sumber ; Data primer diolah, (2023)

Hasil uji linieritas dari seluruh jalur memiliki nilai $p\text{-value}$ yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi linieritas memenuhi syarat.

Korelasi Antar Residual

Korelasi antar *residual* dari ketiga persamaan regresi yang dilakukan untuk mengestimasi seluruh koefisien jalur diharapkan tidak signifikan. Hasil analisis diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.966 dengan $p\text{-value} = 0.000$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang tidak signifikan antara *residual* pertama dan kedua. Sehingga asumsi bahwa didalam analisis jalur tidak

mengandung korelasi antara kedua *residual* adalah terpenuhi.

Analisis Jalur

Koefisien Jalur Terhadap Kepuasan Kerja.

Pendugaan koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh dari variabel budaya kerja terhadap kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana (Santoso, 2017). Untuk lebih jelasnya uraian hasil analisis regresi yang diperoleh disajikan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Jalur Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Standardized Coefficients	t hitung	Sig	Keterangan
Constant	0.137			
Budaya Kerja	0.222	19.950	0.000	Signifikan
R Square	0.785			
Adjusted R Square	0.783			
t tabel	1.659			

Sumber: Data primer diolah, (2023)

Koefisien Jalur Terhadap Kinerja

Pendugaan koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh dari variabel budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada RSUD Dr. Haulussy dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk lebih jelasnya uraian hasil analisis regresi yang diperoleh disajikan pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Jalur Terhadap Kinerja

Variabel	Standardized Coefficients	t hitung	Sig	Keterangan
Constant	1.489			
Budaya Kerja	0.089	6.035	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja	0.922	15.562	0.000	Signifikan
R Square	0.950			
Adjusted R Square	0.949			
t tabel	1.659			

Sumber: Data primer diolah, (2023)

Ketepatan Model

Ketepatan model hipotesis dari data kajian diukur dari hubungan dua koefisien determinasi (R^2) dari kedua persamaan (Santoso, 2017). Pada persamaan pertama dan kedua diperoleh nilai R^2_1 sebesar 0.783, dan R^2_2 sebesar 0.949 maka hasil ketepatan model adalah :

$$\begin{aligned}
 R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0.783) (1 - 0.949) \\
 &= 1 - 0,011 \\
 &= 0,989 \text{ atau } 98,9\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan model sebesar 98,9% menerangkan bahwa model konseptual kajian yang dibangun adalah layak karena terbukti kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 98,9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam model.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam kajian ini menggunakan uji t dengan tingkat signifikannya 5% dengan kriteria pengujiannya adalah; jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh variabel eksogen (budaya organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel endogen (kinerja). Uji hipotesis lain yang digunakan dalam kajian ini juga adalah dengan membandingkan nilai ρ probabilitas (sig), dimana jika nilai ρ probabilitas (sig) $< 0,05$ (*level of signifikan*) maka H_0 ditolak dan

H_a diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh variabel eksogen (budaya organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel endogen (kinerja).

Hipotesa pertama dalam kajian ini menyatakan bahwa budaya kerja berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Haullussy Ambon. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya kerja terbukti berdampak secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Haullussy Ambon. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (probabilitas < 0.05). Nilai t_{hitung} sebesar 19.950 sedangkan t_{tabel} 1.659 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19.950 > 1.659$) dengan nilai koefisien regresi adalah sebesar 0.222. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara statistik hipotesis pertama diterima.

Hipotesa kedua dalam kajian ini menyatakan bahwa budaya kerja berdampak terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Haullussy Ambon. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya kerja terbukti berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Haullussy Ambon. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (probabilitas < 0.05). Nilai t_{hitung} sebesar 6.035 sedangkan t_{tabel} 1.659 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.035 > 1.659$) dengan nilai koefisien regresi adalah sebesar 0.089. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara statistik hipotesis kajian kedua diterima.

Hipotesa ketiga dalam kajian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Haullussy Ambon. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Haullussy Ambon. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (probabilitas < 0.05). Nilai t_{hitung} sebesar 15.562 sedangkan t_{tabel} 1.659 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15.562 > 1.659$) dengan nilai koefisien regresi adalah sebesar 0.922. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa secara statistik hipotesis kajian ketiga diterima.

Pembahasan Hasil Kajian

Hasil analisis menunjukkan secara umum hasil temuan baik melalui persamaan yang pertama maupun persamaan kedua relatif menunjukkan hasil temuan yang baik. Terlihat bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan kinerja perawat pada RSUD Dr. Haulussy Ambon. Hal ini dapat dibuktikan oleh koefisien regresi budaya kerja yang membuktikan bahwa jika nilai budaya kerja meningkat atau semakin baik maka tingkat kepuasan kerja dan kinerja perawat pada RSUD Dr. Haulussy juga akan semakin meningkat atau peningkatan tingkat kepuasan kerja dan kinerja perawat disebabkan karena meningkatnya budaya kerja pada RSUD Dr. Haulussy Ambon.

Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya kerja merupakan hal yang perlu diberi perhatian serius oleh pimpinan pada RSUD Dr. Haulussy Ambon, artinya secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Robbins et al., 2019). Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan yang tentunya juga akan berimbas positif terhadap kinerja karyawan tersebut.

Variabel budaya dalam kajian ini diukur melalui 7 (tujuh) indikator yakni; inovasi dan mengambil risiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Berdasarkan hasil analisis diskriptif menunjukkan bahwa indikator yang memiliki kontribusi pengaruh terbesar variabel ini terhadap tingkat kepuasan kerja adalah indikator inovasi dan mengambil risiko dan stabilitas yang masing-masing memiliki skor rata-rata sebesar 4.312 dan 4.315.

Hal ini dapat ditelusuri berdasarkan hasil jawaban responden tentang kedua indikator ini. Untuk indikator stabilitas, para perawat mengakui bahwa peraturan pada RSUD Dr. Haulussy relatif tidak bersifat berkelanjutan, artinya; peraturan yang sudah ada akan berganti seiring dengan pergantian pimpinan pada lembaga tersebut. Diakui bahwa walaupun bertujuan baik namun karena frekuensi perubahan peraturannya yang relatif tinggi tersebut relatif cukup mengganggu pekerjaan apalagi jika peraturan tersebut bersinggungan langsung dengan penanganan pasien.

Selain itu responden juga mengakui juga bahwa jika pimpinan RSUD lebih memperhatikan terhadap; dukungan suasana kerja terhadap kreatifitas dalam pekerjaan, penghargaan terhadap ide dan saran, serta fleksibel dalam pengambilan resiko yang bertanggung jawab (khususnya untuk penanganan pasien yang harus segera diberikan pelayanan medis) maka akan sangat mendukung totalitas pemberian pelayanan medis kepada masyarakat. Hal ini berarti bahwa karyawan yang merasa puas, berkomitmen dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih berisiko bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuh hati pada organisasi dengan meningkatkan kinerja yang akan mendukung efektivitas organisasi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak puas. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara tidak langsung jika hal diatas terpenuhi maka akan berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja dan kinerja perawat pada RSUD Dr. Haulussy tersebut.

Sementara itu, variabel kepuasan kerja juga terbukti berdampak secara positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja perawat pada RSUD Dr. Haulussy Ambon. Hal ini dapat dilihat melalui parameter regresi kepuasan kerja yang membuktikan bahwa jika kepuasan kerja meningkat atau semakin baik maka tingkat kinerja perawat pada RSUD Dr. Haulussy juga akan semakin meningkat atau dorongan peningkatan tingkat kinerja perawat disebabkan karena meningkatnya kepuasan kerja perawat pada RSUD Dr. Haulussy Ambon.

Berdasarkan hasil analisis diskriptif juga ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat RSUD Dr. Haulussy tidak disebabkan oleh karena besarnya pendapatan atau adanya peluang promosi ataupun karena dukungan yang baik dari rekan kerja maupun atasan tetapi oleh karena tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan pendidikan dan keinginan mereka seperti yang disampaikan (Robbins et al., 2019) yang mengatakan kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan (*equity*) antara yang diharapkan dengan kenyataan.

Hasil kajian ini mendukung hasil kajian empiris oleh; (Akbar & Hermiati, 2023; Artini et al., 2023; Dethan et al., 2023; Harahap & Nasution, 2023; Lestari & Satrya, 2023; Prakoso, 2023; Pramana et al., 2023) bahwa budaya organisasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan selanjutnya bahwa faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

CONCLUSION

Berdasarkan pembahasan hasil kajian maka kesimpulan yang dapat diberikan adalah;

1. Budaya kerja terbukti berdampak secara positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja perawat pada RSUD Dr. Haulussy Ambon atau dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan budaya kerja akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja perawat pada RSUD Dr. Haulussy Ambon.
2. Kepuasan kerja terbukti berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Dr. Haulussy Ambon atau dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja perawat pada RSUD Dr. Haulussy Ambon.
3. Budaya kerja terbukti berdampak secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada RSUD Dr. Haulussy Ambon atau dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan budaya kerja akan meningkatkan kinerja perawat pada RSUD Dr. Haulussy Ambon.

REKOMENDASI

Berdasarkan pembahasan hasil kajian maka saran dari kajian ini yang dapat diberikan adalah; temuan kajian ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan kepuasan kerja terbukti berdampak positif terhadap kinerja perawat pada RSUD Dr. Haulussy Ambon sehingga diharapkan agar pimpinan pada lembaga tersebut tetap memberikan perhatian yang baik terhadap budaya kerja dan juga memperhatikan tingkat kepuasan kerja tenaga medis dan tenaga non medis pada RSUD Dr. Haulussy Ambon.

REFERENCES

- Akbar, D. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 3242-3250.
- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Artini, N. R. R., Pynatih, N. M. N., & Ayuk, N. M. T. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA DI KABUPATEN BADUNG. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 6(1), 246-260.
- Bharmawan, A. S., & Hanif, N. (2022). *Manajemen Pemasaran Jasa: Strategi, Mengukur Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.
- Dethan, S. C., Foeh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 675-687.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687.
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2317-2330.
- Junaidi, J., & Marantika, A. (2022). Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi pada Kinerja Pegawai. *eCo-Fin*, 4(3), 143-160.
- Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(5), 391-396.
- Kardini, N. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Matahari Departement Store Duta Plaza Di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 2(1), 126-143.
- Kurniawan, F. (2019). *Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* Universitas Lampung].
- Lestari, K. W. D., & Satrya, I. G. B. H. (2023). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt. Japan Travel Agency. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(01).
- Maryadi, M., & Asri, A. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA ASN PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 4(2), 147-160.
- Mubarroq, M. C. (2021). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi: Studi kasus pada PG. Kebon Agung Malang* Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim].
- Nurriqli, A. N. A. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Pada Pt. Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati-Bati. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 136-147.
- Pattiasina, V. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pelayanan dengan Budaya Kerja dan Good Corporate Governance sebagai variabel moderasi. *Ambon: Universitas Brawijaya Malang*.
- Petri, B., Broermann, A., Li, H., Khandoga, A. G., Zarbock, A., Krombach, F., Goerge, T., Schneider, S. W., Jones, C., & Nieswandt, B. (2010). von Willebrand factor promotes leukocyte extravasation. *Blood, The Journal of the American Society of Hematology*, 116(22), 4712-4719.
- Prakoso, L. D. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT HARYANTO MOTOR INDONESIA DI KUDUS JAWA TENGAH

Universitas Islam Indonesia].

- Pramana, A. H., Kusdyah, I., & Alamsyah, A. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan Pada HOKIbank Bali. *Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 114-129.
- Prasetyo, I., Ali, H., & Rekarti, E. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 657-664.
- Prawitasari, D., Harsono, H., & Respati, H. (2022). The Influence of Work Culture and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at the Financial Services Authority in Malang. *Proceedings of International Conference of Graduate School on Sustainability*.
- Putri, V. N. H., Wahidin, I. R., Kusuma, B. B. B., & Rumambi, C. P. (2022). HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KELAPA DAN TURUNANNYA STUDI KASUS PADA PT. DIMEMBE NYIUR AGRIPRO. *MANAJEMEN ADMINISTRASI BISNIS DAN PEMASARAN*, 4(3 DESEMBER), 58-66.
- Raspati, G., Marsusanti, E., Yuniati, Y., & Riyanto, A. (2020). Efek Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(2), 92-98.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition)*. Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India.
- Santoso, S. (2017). *Menguasai statistik dengan SPSS 24*. Elex Media Komputindo.
- Sobirin, A. (1997). Organizational culture: konsep, kontroversi dan manfaatnya untuk pengembangan organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 152-173.
- Sugiono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d. *Bandung: Alfabeta*.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 380-391.
- Victor, V., Suherman, S., & Simanjuntak, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasional dan Keadilan Organisasional melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Kubu Raya. *Labs: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 27(2), 23-33.
- Yuliaty, F. (2021). Q Quality Of Work Life, Kaizen Culture, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Khazanah Intelektual*, 5(3), 1251-1268.