
Analisa Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Andrea Dewi Anggia Putri^{1*}, Cicilia Windyaningsih², Elise Garmelia³

Universitas Respati Indonesia, Indonesia

Email: reaanggia98@gmail.com*, sisilwindi@gmail.com, elsa0360@gmail.com

Abstrak:

Saat ini, persaingan bisnis di Indonesia berada pada level tertinggi dalam 4 (empat) tahun terakhir, salah satunya bisnis perumaha sakitan. Organisasi rumah sakit dituntut untuk bisa terus meningkatkan pelayanan dan jumlah pasien rumah sakit dengan cara meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi, pengembangan karier, kompensasi dan beban kerja. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, pengembangan karier, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain, yaitu sebanyak 108 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah total sampling. Variabel independen adalah budaya organisasi, pengembangan karier, kompensasi dan beban kerja, sedangkan Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner, dan akan di analisis menggunakan Uji Regresi Linear Berganda menggunakan aplikasi SPSS verse 29. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,001 (sig. < 0,05) dan didukung oleh hasil uji F dimana nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel, menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi. Kesimpulannya ada Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Competition of Business in Indonesia has been at the highest level in the last 4 years, which is the hospital business in this time. Hospital organization is accused with Employee Performance Improved through organizational culture, career development, compensation, and employee workload. The research aim of this study is analysis of Effect the organizational culture, career development, compensation, and employee workload with employee performance at RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi. This research uses All of employee at RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten bekasi. Quantity method with cross-sectional approach. Technique Sampling in this study used total sampling, consisted of 108 respondents. Independent variable is organisational culture, career development, compensation, and employee workload. Dependent variable is employee performance. Instrument in this study used questionnaire and statistic analysis used Multiple Linear Regression with SPSS verse 29. Based on the result of the regression analysis study showed that a significance value of less than 0.001 (sig. < 0.05) was obtained and supported by the results of the F test where the Fcount value was greater than Ftabel, indicating that simultaneously organizational culture, career development, compensation and workload had a significant effect on the performance of RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi's employees. There is an influence of organizational culture, career development, compensation and workload on employee performance at RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi.

Keyword: *Organizational culture, Career Development, Compensation, Employee Workload, Employee's Performance*

PENDAHULUAN

Pada dewasa ini, persaingan bisnis di Indonesia berada pada level tertinggi dalam 4 (empat) tahun terakhir. Diketahui Indonesia memiliki skor 4,81 dari nilai maksimal yaitu 7 pada periode 2021 yang diukur menggunakan sistem pengukuran Indeks Persaingan Usaha dan diperkirakan akan semakin meningkat dan mendekati target nasional dalam Rencana

Pembangunan Jangka Menengah tahun 2024 yang akan datang, yaitu Indeks Persepsi Persaingan Usaha 5.0 (KPPU, 2022). Rumah sakit di Indonesia juga mengalami pertumbuhan dengan peningkatan yang sangat pesat dalam kurun waktu 2010 sampai dengan 2022, terutama untuk rumah sakit swasta profit disertai kecenderungan meningkatnya rumah sakit jaringan ataupun grup. Hal ini tidak terlepas dari keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan seperti persebaran fasilitas tenaga kesehatan, tenaga kesehatan dan juga trend peningkatan rumah sakit dari waktu ke waktu (KPPU, 2020)

Menurut Undang-undang No. 17 tahun 2023, Rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna melalui pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, dan/atau paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (BPK RI, 2023)

Sejalan dengan hal tersebut, rumah sakit juga dapat diartikan sebagai bentuk organisasi pengelola jasa pelayanan kesehatan individual secara menyeluruh. Di dalam organisasinya terdapat banyak aktivitas yang diselenggarakan oleh petugas berbagai jenis profesi, baik profesi medik, para medik, maupun non medik (Medinal, 2021). Seiring perkembangan jaman, organisasi pun dinilai perlu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang cepat dan dinamis. Menurut Febrianti (2020) dalam Muhajir (2022) menyatakan bahwa tantangan ekspansi global persaingan domestik dan internasional, pergeseran budaya dan pengendalian perilaku, tantangan penciptaan produk dan jasa layanan yang berkualitas, serta tuntutan untuk semakin kompetitif. Namun untuk mewujudkan hal tersebut, banyak sekali tantangan yang harus di hadapi oleh rumah sakit, diantaranya adalah kepuasan dan kinerja karyawan yang rendah (Cristian, 2017).

Menurut data dari Kementerian Kesehatan tentang Profil Kesehatan Indonesia tahun 2019, Indonesia mengalami peningkatan jumlah rumah sakit sebesar 13,52%, yaitu menjadi 2.877 rumah sakit, yang terdiri atas rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah dan juga rumah sakit swasta. Menurut tipe dan kelasnya, rumah sakit tipe A sebanyak 2,1% (60 rumah sakit), tipe B sebesar 14,9% (428 rumah sakit), tipe C sebesar 51,6% (1.484 rumah sakit), tipe D dan D pratama sebesar 29,4% (846 rumah sakit) dan rumah sakit yang belum ditetapkan kelas dan tipenya adalah 60 dan 59 rumah sakit. Sedangkan tenaga medis yang memberikan pelayanan di rumah sakit terdapat 440.116 SDM, dengan proporsi tenaga kesehatan terbesar adalah perawat yaitu sebesar 50% (220.192 SDM)

Rumah sakit umumnya menjadi tempat yang mewadahi orang-orang berkumpul, bekerja secara sistematis dan rasional dalam rangka memanfaatkan sumberdaya organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Afiah & al., 2013). Dalam mencapai tujuan organisasi, anggota organisasi harus bersama-sama dalam membentuk, memaknai dan beradaptasi pada sistem, kerangka kerja, perilaku, norma dan kebiasaan, serta berpegang teguh pada nilai-nilai demi mencapai tujuan organisasi (Siregar, 2022).

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi, dan untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang ditentukan organisasi. Dan dalam proses pelaksanaannya, setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan

organisasi akan tercapai (Silaen, et al. 2021). Menurut Sukmara (2023), seiring berjalannya waktu visi dan misi organisasi terus-menerus berkembang dan diwariskan kepada generasi sehingga membentuk suatu budaya yang dikenal dengan budaya organisasi.

Menurut Sutrisno (2018), Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak nampak yang dapat menggerakkan anggota dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas dan kegiatan kerja. Dan secara tidak sadar, tiap-tiap orang di suatu organisasi akan mempelajari budaya-budaya yang berlaku di dalam organisasinya (Akalili, 2022). Di dalam rumah sakit, budaya organisasi sangat berkaitan erat dengan penciptaan persepsi tentang karakteristik budaya dalam organisasi itu sendiri, yang berarti budaya yang sedang berjalan dalam suatu organisasi itu adalah kesan dan persepsi yang mereka ciptakan mengenai pakem, pola hidup, sistem, dan sejenisnya dari suatu organisasi pada anggota organisasi dan/atau karyawan.

Berdasarkan penelitian hasil kajian literature review yang dilakukan oleh Rahma Karida dan Inge Dhamanti (2024) menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat di rumah sakit memainkan peran yang signifikan dalam membangun komitmen karyawan dan meningkatkan kualitas kerja yang mana ini membentuk hubungan yang erat antara karyawan dengan pihak rumah sakit. Sebagai hasilnya, karyawan cenderung terlibat dan berkomitmen dalam mencapai tujuan rumah sakit tempat mereka bekerja. Tingkat komitmen karyawan yang tinggi sangat penting karena berdampak langsung pada kinerja karyawan dan mutu pelayanan yang diberikan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, lebih berdedikasi dan lebih berfokus pada kepentingan pasien.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Lumingkewas et al (2019) menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang simultan positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Lumingkewas et al (2019), hasil penelitian dari Winarsih dkk (2015) didapatkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi perawat dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Sururi (2022) di RSUD Lirboyo Kediri, bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap perilaku kerja inovatif perawat di RSUD Lirboyo Kediri.

Sehubungan dengan hal tersebut, Perusahaan baik dibidang non-kesehatan maupun kesehatan seperti rumah sakit memiliki kebutuhan untuk melakukan penguatan berbentuk nonfinansial yang diberikan pada organisasi atau perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kondisi prestasi kerjanya melalui pengembangan karir (Harahap & al., 2023). Pengembangan karier merupakan tanggung jawab dari individu karyawan yang ingin tumbuh dan berkembang dan juga menjadi tanggung jawab perusahaan untuk perencanaan sumber daya manusia serta penyusunan staf yang andal dalam organisasinya di masa depan. Pengembangan karier ini bertujuan di antaranya menyesuaikan antara kebutuhan perusahaan dengan pekerja dalam kesempatan berkarier yang disediakan oleh perusahaan di masa sekarang maupun pada masa mendatang, serta membantu pekerja dalam menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk dapat mengembangkan diri terhadap kebutuhan perusahaan (Sudiro dan Putri, 2023).

Sejalan dengan hal itu, sangat penting untuk sebuah instansi atau perusahaan memperhatikan kompensasi karyawan sebagai bentuk imbal jasa atas kontribusi pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan. Pada umumnya, imbalan tersebut

merupakan tujuan yang diharapkan pekerja dalam melakukan pekerjaan, jika upah tidak ada ataupun kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai, pada umumnya tidak akan terjalin suatu hubungan kerja dan pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya upah dapat dicontohkan sebagai kegiatan gotong royong.

Upah atau kompensasi adalah suatu pendapatan yang berperan dalam kehidupan pekerja, utamanya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya maka sudah selayaknya pekerja mendapatkan haknya, yang mana apabila dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik, sehingga mengikat karyawan agar tidak meninggalkan organisasi dikarenakan organisasi akan mengalami kesulitan untuk merekrut kembali karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

Berdasarkan data Serikat Pekerja Nasional (2022), hanya 24,6% perawat di Indonesia yang menerima gaji sesuai ketentuan upah minimum, sementara 71% masih berada di bawah standar dan hanya 4,4% yang menerima gaji di atas standar. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima perawat belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung. Beban kerja merupakan aspek penting dalam organisasi karena berkaitan langsung dengan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Beban kerja didefinisikan sebagai sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu, yang apabila tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan ketidakefisienan kerja (Ohorela, 2021; Taher dan Taharuddin, 2024).

Secara nasional, rasio perawat di Indonesia masih tergolong rendah, yaitu sebesar 87,65 per 100.000 penduduk, jauh dari target 180 per 100.000 penduduk. Di Kabupaten Bekasi sendiri, jumlah tenaga kesehatan yang tercatat sebanyak 2.629 orang dengan jumlah penduduk mencapai 3,29 juta jiwa, sehingga rasio tenaga kesehatan masih belum ideal (Bekasi, 2024). Kondisi ini berpotensi menyebabkan beban kerja perawat menjadi tidak seimbang. Beban kerja dapat berada pada tiga kondisi, yaitu sesuai standar, terlalu tinggi (*over capacity*), atau terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang tidak proporsional, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan dituntut untuk mampu mengelola kinerja karyawan secara optimal melalui manajemen kinerja yang efektif. Kinerja (*performance*) merupakan hasil dari pelaksanaan tugas atau perilaku kerja karyawan dalam mencapai tujuan tertentu. Kinerja bersifat individual karena dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, dan motivasi masing-masing karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kriteria kinerja yang terukur dan disepakati bersama sebagai acuan penilaian (Syarifuddin, 2018). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat, sementara beban kerja juga memiliki hubungan dengan kinerja meskipun tingkat signifikansinya bervariasi (Zakib et al., 2021; Sophali et al., 2023).

Pasca pandemi, rumah sakit dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan daya saing melalui optimalisasi kinerja karyawan yang didukung oleh budaya organisasi, pengembangan karier, kompensasi, dan pengelolaan beban kerja yang baik. RSIA Aisyah Qur'atun Kabupaten Bekasi sebagai rumah sakit ibu dan anak yang berdiri sejak tahun 2016 dengan 105 karyawan, hingga saat ini belum memiliki pengukuran kinerja yang terintegrasi

terkait variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, pengembangan karier, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan ilmu manajemen serta manfaat praktis bagi RSIA Aisyah Qurratu'ain sebagai dasar perumusan kebijakan peningkatan kinerja sumber daya manusia secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan Cross Sectional. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, pengembangan karier, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi menggunakan data numerik dan analisis statistik. Pendekatan Cross Sectional digunakan untuk mengumpulkan data pada satu waktu tertentu, yaitu pada bulan Februari 2025, sehingga dapat memberikan gambaran kondisi variabel penelitian pada periode tersebut. Desain penelitian ini merupakan cara sistematis yang digunakan untuk memperoleh jawaban dari pertanyaan penelitian dengan mengukur hubungan antar variabel secara simultan pada waktu yang sama.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi yang berjumlah 108 orang. Sampel yang diambil adalah karyawan tenaga kesehatan dan non kesehatan serta staf manajemen yang memiliki latar belakang pendidikan minimal Diploma 3 di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi, sebanyak 68 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling dengan mengambil sampel dari seluruh populasi sesuai dengan kriteria penelitian yang telah ditetapkan. Kriteria inklusi meliputi karyawan yang bekerja di RSIA Aisyah Qurratu'ain dan bersedia menjadi responden penelitian, sedangkan kriteria eksklusi adalah karyawan yang tidak bersedia menjadi responden penelitian. Pemilihan sampel dengan kriteria minimal pendidikan Diploma 3 dimaksudkan untuk memastikan responden memiliki pemahaman yang memadai dalam mengisi kuesioner penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan membagikan kuesioner berupa Google Form kepada responden, yang sebelumnya sudah diberikan arahan oleh peneliti mengenai tujuan sampai dengan cara pengisian kuesioner untuk memastikan responden memahami maksud setiap pertanyaan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket atau kuesioner yang telah diuji validitas kepada 30 responden dengan mempertimbangkan kriteria inklusi dan eksklusi, menggunakan rumus korelasi product moment dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebesar 0,942 ($> 0,70$) yang menunjukkan bahwa data reliabel dan konsisten. Data sekunder diperoleh dari catatan atau laporan RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi yang relevan dengan variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa tahapan pengolahan dan pengujian statistik. Tahap pengolahan data meliputi editing, coding, data entry, tabulating, processing, dan cleaning data untuk memastikan data yang digunakan akurat dan siap dianalisis. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis yang baik. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, pengembangan karier, kompensasi, dan beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$. Uji hipotesis dilakukan melalui uji F untuk menguji pengaruh simultan dan uji t untuk menguji pengaruh parsial, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh analisis data dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 25 Statistics for Windows, dengan tahapan analisis univariat untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variabel, analisis bivariat untuk menguji hubungan antar variabel, dan analisis multivariat menggunakan regresi linear berganda untuk menentukan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Metode Tabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.59025622	
Most Extreme Differences	Absolute	.058	
	Positive	.058	
	Negative	-.040	
Test Statistic		.058	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.540	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.527
		Upper Bound	.553

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan output spss menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov yang dapat dilihat pada Tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,200 (asyp. Sig. > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa sudah cukup baik atau data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

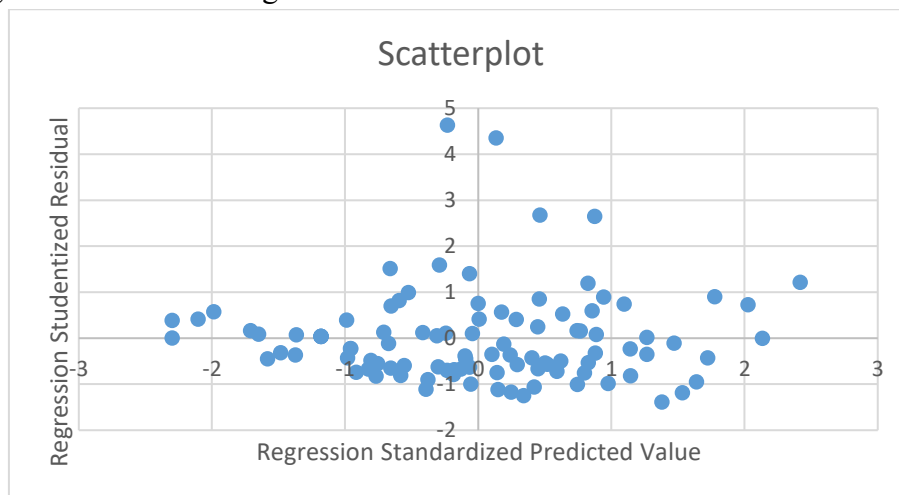
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.333	3.003
Pengembangan Karir	.326	3.066
Kompensasi	.332	3.008
Beban Kerja	.392	2.550

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF Budaya organisasi adalah sebesar 3.003, pengembangan karier sebesar 3.066, kompensasi sebesar 3.008, dan beban kerja sebesar 2.550, yang mana dari empat variabel nilai VIF lebih kecil dari 10,0 artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam uji model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni (2023), Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplots, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dari output SPSS diperoleh grafik atau chart sebagai berikut:



Gambar 1. Scatterplots Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan grafik atau chart pada Gambar 1 di atas terlihat bahwa titik-titik tersebar cukup merata di sekitar garis nol, tanpa pola yang jelas seperti corong yang melebar atau menyempit, serta tidak ada pola tertentu yang menunjukkan peningkatan atau penurunan residual seiring dengan meningkatnya nilai prediksi. Sehingga menunjukkan bahwa variansi

residual tampak cukup homogen yang artinya tidak ada indikasi kuat dari heteroskedastisitas. Ini berarti asumsi heteroskedastisitas dalam regresi terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan cukup valid.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.064	.022		2.880	.005
Total Budaya Organisasi	.001	.001	.116	.674	.502
Total Pengembangan Karir	-7.795E-6	.001	-.002	-.010	.992
Total Kompensasi	-.001	.001	-.150	-.872	.385
Total Beban Kerja	-.002	.001	-.196	-1.236	.219

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas yang didapatkan dari Uji Glejser dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari keempat variabel independen lebih besar dari 0,502 yaitu variabel budaya organisasi, pengembangan karir sebesar 0,992, dan kompensasi sebesar 0,385 serta beban kerja sebesar 0,219. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Berikut adalah output SPSS atas uji autokorelasi menggunakan Durbin Watson:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.745 ^a	.555	.537	5.707	1.916

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin Watson menunjukkan hasil uji sebesar 1.916 dimana angka durbin-watson berada diantara -2 dan +2. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model penelitian tidak mempunyai masalah autokorelasi.

Uji Korelasi

Tabel 5. Uji Korelasi Karakteristik Responden dengan Kinerja Karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi

		Correlations				
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama kerja	TOTAL KINERJA
Jenis Kelamin	Pearson Correlation	1	-.142	.109	.118	-.024
	Sig. (2-tailed)		.159	.280	.242	.812
	N	100	100	100	100	100
Usia	Pearson Correlation	-.142	1	.088	.347**	.018

	Sig. (2-tailed)	.159		.385	.000	.857
	N	100	100	100	100	100
Pendidikan	Pearson Correlation	.109	.088	1	-.064	.035
	Sig. (2-tailed)	.280	.385		.530	.733
	N	100	100	100	100	100
Lama kerja	Pearson Correlation	.118	.347**	-.064	1	.071
	Sig. (2-tailed)	.242	.000	.530		.480
	N	100	100	100	100	100
TOTAL KINERJA	Pearson Correlation	-.024	.018	.035	.071	1
	Sig. (2-tailed)	.812	.857	.733	.480	
	N	100	100	100	100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 didapatkan hasil uji korelasi diatas karakteristik responden kategori jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja dimana asymp lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara karakteristik responden dengan kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi linier berganda untuk menjawab dan menguji kebenaran hipotesis yang diajukan. Berikut adalah hasil output SPSS atas uji regresi linier berganda:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.690	4.156		7.144	<.001
Budaya Organisasi	.307	.146	.249	2.104	.038
Pengembangan Karir	.360	.149	.289	2.415	.018
Kompensasi	.073	.157	.055	.467	.642
Beban Kerja	.523	.233	.245	2.240	.027

A. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel 5.13 hasil uji regresi linear berganda didapatkan kesimpulan:

- a) Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,038 (sig. < 0,05). Maka budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi.

- b) Variabel Pengembangan karir (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,018 (sig. < 0,05). Maka pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi.
- c) Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,642 (sig. > 0,05). Maka kompensasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi.
- d) Variabel Beban Kerja (X4) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,027 (sig. > 0,05). Maka beban kerja (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi.

2. Uji t

Menurut Kuncoro (2018), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Sehingga, jika persamaan regresinya adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Maka hasil yang diperoleh adalah

$$Y = 29.690 + 0,307 X_1 + 0,360 X_2 + 0,073 X_3 + 0,523 X_4 + e$$

Berdasarkan hasil tabel 5.5 hasil uji regresi linear berganda dengan t tabel adalah 1,664. Maka didapatkan hasil:

- a) Dalam persamaan regresi diatas, konstanta α adalah sebesar 29.690 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel X1 (budaya organisasi), X2 (pengembangan karir), X3 (kompensasi), dan X4 (beban kerja) yang mempengaruhi, maka kinerja karyawan (Y) RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi 29.690
- b) Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,038 (sig. < 0,05). Hasil perhitungan thitung sebesar 2.104. Dengan demikian thitung berada pada daerah H0 ditolak dan H1 diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi
- c) Variabel Pengembangan karir (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,018 (sig. < 0,05). Hasil perhitungan thitung sebesar 2.415. Dengan demikian thitung berada pada daerah H0 ditolak dan H1 diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi
- d) Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,642 (sig. > 0,05). Hasil perhitungan thitung sebesar 0,467. Dengan demikian thitung berada pada daerah H0 ditolak dan H1 diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan yang artinya terdapat kompensasi (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi
- e) Variabel Beban Kerja (X4) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,027 (sig. > 0,05). Hasil perhitungan thitung sebesar 2.240. Dengan demikian thitung berada pada daerah H0 ditolak dan H1 diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya beban kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi

3. Uji F

Menurut Kuncoro (2018), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil output SPSS atas uji F:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3862.595	4	965.649	29.651	<.001 ^b
	Residual	3093.845	95	32.567		
	Total	6956.440	99			

A. Dependent Variable: Total Kinerja

B. Predictors: (Constant), Total Beban Kerja, Total Budaya Organisasi, Total Kompensasi, Total Pengembangan Karir

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar kurang dari 0,001 (sig. < 0,05) maka berarti budaya organisasi (X1), pengembangan karir (X2), kompensasi (X3), dan beban kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di RSIA Aisyah Qurratu'ain

Selain itu, Fhitung adalah sebesar 29.651 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 4$ dan $df_2 = 95$ maka tabel didapat $F(4; 95) = 2,467$. Dalam perhitungan diperoleh nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu $29.651 > 2,467$ sehingga H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi.

4. Uji Kofisiensi Determinasi

Menurut Kasmir (2022), Hubungan antara variabel perlu diteliti apakah memiliki hubungan atau tidak, kemudian seberapa besar hubungan kedua variabel tersebut. Uji untuk melihat hubungan tersebut adalah uji korelasi. Selengkapnya pengertian uji korelasi adalah uji untuk menjelaskan ada tidak besarnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Kemudian untuk mengetahui koefisien determinasi dihitung dari nilai korelasi (R). Ukuran nilai R mulai dari 0 sampai 1, artinya angka 1 merupakan ukuran tertinggi (100%). Berikut adalah output SPSS atas hasil uji R square:

Tabel 8. Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.537	5.707

A. Predictors: (Constant), Total Beban Kerja, Total Budaya Organisasi, Total Kompensasi, Total Pengembangan Karir

B. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8 hasil uji R Square menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,555. Ini menunjukkan kemampuan variabel bebas menjelaskan variance variabel terikat adalah 55,5%, sedangkan sisanya 44,5% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dengan demikian

kontribusi variabel bebas tersebut hanya 55,5% (Cukup Kuat) dan sisanya merupakan kontribusi dari variabel bebas lain yang belum diteliti di penelitian ini yaitu sebesar 44,5%

Pengaruh Karakteristik Responden Terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi

Berdasarkan tabel 5.5 didapatkan hasil uji korelasi menggunakan pearson chi-square atas karakteristik responden kategori jenis kelamin dengan kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi adalah 0,260 (asympt > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi. Hasil uji chi-square juga menunjukkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat kinerja yang seimbang, dengan variasi lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti pendidikan dan motivasi kerja.

Menurut Azisah dkk (2016), jenis kelamin adalah perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan yang berkaitan dengan alat dan fungsi reproduksinya. Menurut Robbins dan Judge (2019), dalam lingkungan kerja profesional, jenis kelamin bukanlah faktor utama dalam menentukan kinerja karena setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang. Sementara itu, menurut Hasibuan (2021), perbedaan kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh kompetensi dan pengalaman dibandingkan dengan faktor biologis seperti jenis kelamin.

Penelitian oleh Soepradjo, Mandagi, dan Engkeng (2016) di sektor kesehatan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan kinerja antara perawat laki-laki dan perempuan dalam hal pelayanan pasien. Pada penelitian Winjuliantika (2024), mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan jenis kelamin dengan kinerja, dimana kinerja karyawan perempuan memiliki hasil kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja laki-laki. Hal ini bisa disebabkan oleh adanya motivasi perempuan yang lebih tinggi karena ingin mewujudkan kesetaraan gender, mengubah stigma masyarakat mengenai tugas perempuan yang hanya di pekerjaan domestik saja, dan juga pemenuhan kebutuhan. Namun sebaliknya, penelitian oleh Saputra (2021) di sektor konstruksi menunjukkan bahwa laki-laki cenderung memiliki keunggulan dalam pekerjaan fisik yang berat, sementara perempuan lebih unggul dalam pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi.

Di dunia kesehatan, jenis kelamin tidak menjadi faktor yang menentukan kinerja karena profesi ini lebih menitikberatkan pada kompetensi dan etos kerja. Oleh karena itu, kebijakan rekrutmen dan promosi sebaiknya berbasis meritokrasi, bukan gender. Hal ini juga bisa disebabkan karena tiap karyawan memiliki motivasi pribadi untuk meningkatkan kinerjanya dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan tabel 5.6 didapatkan hasil uji korelasi menggunakan pearson chi-square atas karakteristik responden kategori usia dengan kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi adalah 0,04 (asympt < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara usia dengan kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi. Ini membuktikan bahwa. Dari analisis chi-square, karyawan yang berusia antara 17-25 tahun, antara 26-30 tahun, antara 36-45 tahun dan di atas 45 tahun memiliki tingkat kinerja yang relatif sama. Ini menunjukkan bahwa kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi, motivasi, dan pelatihan daripada usia semata

Menurut Robbins dan Judge (2019), usia sering kali dianggap sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karena dikaitkan dengan pengalaman dan kematangan kerja. Namun, penelitian menunjukkan bahwa perbedaan usia tidak selalu menghasilkan perbedaan dalam produktivitas atau kualitas kerja. Sedangkan menurut Simamora (2020), perbedaan generasi dalam dunia kerja lebih dipengaruhi oleh adaptasi terhadap teknologi dan budaya organisasi dibandingkan dengan usia kronologis itu sendiri.

Penelitian oleh Prasetyo (2021) di sektor pendidikan menunjukkan bahwa usia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena faktor yang lebih menentukan adalah metode pengajaran dan pelatihan yang diterima. Namun, penelitian lain oleh Widodo (2022) di sektor manufaktur menunjukkan bahwa usia lebih tua sering kali dikaitkan dengan penurunan kecepatan kerja, meskipun tetap memiliki keunggulan dalam ketelitian dan pengalaman.

Dalam dunia kesehatan, usia tidak bisa dijadikan patokan utama dalam menilai kinerja karyawan. Yang lebih penting adalah kemampuan untuk terus belajar, beradaptasi dengan perubahan, dan meningkatkan kompetensi sesuai dengan tuntutan profesi. Oleh karena itu, program pelatihan dan pengembangan kompetensi harus diberikan kepada semua usia untuk memastikan kinerja tetap optimal.

Berdasarkan tabel 5.7 didapatkan hasil uji korelasi menggunakan pearson chi-square atas karakteristik responden kategori pendidikan dengan kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi adalah 0,04 (asympt < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pendidikan dengan kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi.

Pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan juga merupakan segala situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan hidup (Mudyahardjo 2006 didalam Ahdar, 2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Suryani dan Handayani (2021) di sebuah rumah sakit swasta di Indonesia juga menemukan bahwa pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat dengan pendidikan S1 lebih memiliki keterampilan klinis yang baik, pemahaman prosedur medis yang lebih mendalam, serta lebih mampu bekerja secara mandiri dibandingkan dengan mereka yang hanya memiliki pendidikan Diploma atau dibawah Diploma

Sebaliknya, penelitian oleh Ramadhan (2020) di sektor manufaktur menunjukkan bahwa meskipun pendidikan penting, pengalaman kerja dan pelatihan di tempat kerja sering kali lebih menentukan kinerja karyawan daripada pendidikan formal. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan terhadap kinerja dapat bervariasi tergantung pada jenis industri dan sifat pekerjaan.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor kesehatan, khususnya di rumah sakit. Namun, pendidikan formal saja tidak cukup tanpa adanya pelatihan berkelanjutan dan pengalaman kerja yang memadai. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memastikan adanya program pengembangan kompetensi bagi karyawan di semua tingkat pendidikan agar kinerja tetap optimal.

Berdasarkan tabel 5.5 didapatkan hasil uji korelasi menggunakan pearson chi-square atas karakteristik responden kategori lama kerja dengan kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi adalah 0,461 (asympt > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara lama dengan kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi. Ini menunjukkan bahwa lama kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain. Hasil uji chi-square menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja di bawah 1 tahun dan di atas 5 tahun memiliki skor kinerja yang tidak berbeda secara signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja yang lebih lama tidak selalu menjamin kinerja yang lebih baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2020), lama kerja dapat mempengaruhi kinerja hanya jika diiringi dengan peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja yang relevan. Jika seorang karyawan bekerja dalam waktu yang lama tetapi tidak mendapatkan pelatihan tambahan atau tantangan baru, maka kemungkinan besar kinerja mereka akan stagnan. Sementara itu, Gibson et al. (2018) menyatakan bahwa dalam beberapa industri, lama kerja hanya menunjukkan seberapa lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, bukan seberapa baik mereka dalam melakukannya.

Penelitian oleh Putri dan Santoso (2022) di sektor perbankan menemukan bahwa lama kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun pegawai dengan masa kerja lebih lama memiliki pengalaman yang lebih banyak, mereka cenderung kurang adaptif terhadap perubahan teknologi dibandingkan dengan pegawai yang lebih baru.

Namun, penelitian oleh Wahyudi (2021) di sektor manufaktur menunjukkan bahwa lama kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena karyawan dengan pengalaman lebih lama cenderung lebih memahami proses kerja dan dapat bekerja lebih efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lama kerja terhadap kinerja bisa sangat bergantung pada karakteristik pekerjaan yang dijalankan.

Dalam konteks rumah sakit, lama kerja mungkin tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karena bidang kesehatan menuntut pembelajaran yang terus-menerus. Jika seorang karyawan tidak mengembangkan keterampilan baru, pengalaman kerja yang lama tidak akan memberikan manfaat signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk tidak hanya mengandalkan lama kerja dalam menilai kinerja, tetapi juga mempertimbangkan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,038 (sig. < 0,05) dengan hasil thitung lebih besar daripada ttabel, maka hal ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi.

Menurut Kaswan (2021), Organisasi yang kuat memiliki kaitan yang erat dengan atau menyebabkan kinerja unggul organisasi dengan cara meninggalkan unsur-unsur budaya (asumsi, kepercayaan, atau nilai) yang sudah tidak kondusif untuk pengembangan organisasi di milenium ketiga ini, mempertahankan unsur-unsur yang relevan, dan memasukkan unsur-unsur baru yang mendorong peningkatan kinerja, menambah engagement (motivasi, kepuasan dan komitmen) serta pengembangan karyawan. Namun, menciptakan budaya organisasi,

khususnya budaya organisasi yang positif tidaklah mudah. Budaya organisasi yang positif memiliki sejumlah karakteristik. Budaya organisasi yang positif memberikan penekanan pada kekuaran pegawai dimana hal tersebut memiliki dukungan kuat karena orang suka menggunakan aset terbaiknya.

Penelitian oleh Sari dan Putra (2021) di rumah sakit swasta di Jakarta juga menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat yang bekerja dalam budaya organisasi yang suportif dan komunikatif cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Namun, berbeda dengan penelitian oleh Nugroho (2020) di sektor manufaktur, yang menemukan bahwa budaya organisasi hanya berpengaruh signifikan jika didukung oleh kebijakan perusahaan yang jelas dan struktur manajerial yang kuat.

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen rumah sakit perlu memastikan bahwa budaya kerja yang diterapkan mendukung produktivitas, komunikasi yang baik, serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja terbaik. Jika budaya organisasi tidak dikelola dengan baik, maka karyawan dapat kehilangan motivasi, yang pada akhirnya akan menurunkan kualitas pelayanan kesehatan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi

Variabel pengembangan karir (X₂) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 (< 0,05) dan t-hitung sebesar 2,415, yang berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengembangan karir yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi.

Menurut Greenhaus et al. (2019), pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan organisasi untuk membantu karyawan mencapai tujuan profesional mereka melalui pelatihan, pendidikan, dan promosi. Armstrong (2020) menambahkan bahwa organisasi yang memiliki program pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas karyawan, dan produktivitas kerja.

Penelitian oleh Dewi dan Santoso (2022) di rumah sakit umum menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja perawat. Perawat yang memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan lanjutan cenderung memiliki keterampilan yang lebih baik dan lebih termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, penelitian oleh Handoko (2021) di sektor perbankan menemukan bahwa pengembangan karir hanya berpengaruh pada karyawan muda, sedangkan karyawan yang lebih senior cenderung lebih fokus pada stabilitas kerja dibandingkan pengembangan karir.

Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Rumah sakit sebaiknya menyediakan program pelatihan berkelanjutan, peluang promosi yang jelas, serta sistem mentoring bagi karyawan agar mereka terus berkembang dan memberikan pelayanan yang optimal bagi pasien.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,642 ($> 0,05$) dan t-hitung sebesar 0,467. Artinya, meskipun kompensasi diberikan, hal ini tidak menjadi faktor utama yang menentukan kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi.

Menurut Hasibuan (2020), kompensasi adalah imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka. Namun, teori Herzberg (1959) tentang Motivasi-Higiene menyatakan bahwa kompensasi termasuk dalam faktor higiene yang jika tidak memadai bisa menyebabkan ketidakpuasan, tetapi jika memadai belum tentu meningkatkan kinerja secara signifikan.

Penelitian oleh Suryanto dan Widodo (2021) di sektor pendidikan menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena mereka lebih termotivasi oleh lingkungan kerja dan kepuasan intrinsik dalam mengajar. Namun, penelitian oleh Putra (2020) di sektor manufaktur menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama dalam pekerjaan yang bersifat fisik dan berisiko tinggi.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja karyawan. Dalam dunia kesehatan, kepuasan kerja dan budaya organisasi mungkin lebih berperan dalam meningkatkan motivasi dibandingkan kompensasi semata. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memastikan bahwa aspek lain seperti lingkungan kerja dan pengembangan karir juga diperhatikan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi

Variabel beban kerja (X4) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,027 ($< 0,05$) dan t-hitung sebesar 2,240, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, beban kerja yang tinggi dapat berdampak pada kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif.

Menurut Robbins dan Judge (2019), beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Jika beban kerja terlalu tinggi, karyawan bisa mengalami stres dan kelelahan, yang dapat menurunkan kinerja mereka. Namun, jika beban kerja cukup menantang tetapi masih dalam batas wajar, hal ini bisa meningkatkan produktivitas.

Penelitian oleh Lestari (2021) di rumah sakit swasta menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan burnout, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pelayanan kesehatan. Namun, penelitian oleh Nugraha (2022) di sektor IT menunjukkan bahwa beban kerja yang menantang tetapi seimbang justru meningkatkan kinerja, karena karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, rumah sakit perlu mengelola beban kerja karyawan dengan baik. Jika beban kerja terlalu berat, perlu ada sistem rotasi atau penyesuaian jadwal kerja agar karyawan tetap produktif dan tidak mengalami kelelahan yang berlebihan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan dalam Tabel 5.6, diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,001 (sig. < 0,05), yang menunjukkan bahwa secara simultan, variabel budaya organisasi (X1), pengembangan karir (X2), kompensasi (X3), dan beban kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi. Hal ini didukung oleh hasil uji F, di mana nilai Fhitung sebesar 29,651, yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2,467, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, secara keseluruhan, variabel-variabel independen tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, pengembangan karir yang baik, kompensasi yang sesuai, serta beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara bersamaan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efektif.

Menurut Robbins & Judge (2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, termasuk budaya kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan karir, sistem kompensasi yang adil, dan beban kerja yang sesuai. Teori ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa keempat variabel ini memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan efektivitas karyawan.

Selain itu, Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, serta meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Sementara itu, teori Herzberg (1959) tentang dua faktor motivasi menyebutkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi termasuk dalam faktor motivasi eksternal yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Sedangkan beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan motivasi kerja dan meningkatkan tingkat kelelahan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2021) tentang pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit swasta menunjukkan hasil yang serupa. Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa keempat variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, dengan nilai Fhitung sebesar 31,203 dan nilai sig. 0,000 < 0,05.

Studi lain oleh Prasetyo (2021) juga menemukan bahwa di rumah sakit swasta, budaya organisasi yang positif dan pengembangan karir yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, meskipun kompensasi dan beban kerja memiliki dampak yang lebih bervariasi tergantung pada kondisi organisasi. Perbedaan ini bisa terjadi karena faktor tambahan seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kebijakan manajemen yang diterapkan di setiap rumah sakit.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen rumah sakit dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Karena budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, maka strategi perbaikan kinerja karyawan harus bersifat holistik. Tidak cukup hanya meningkatkan satu aspek saja, melainkan perlu pendekatan yang terintegrasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Sebagai contoh, rumah sakit dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan tenaga medis dan non-medis. Selain itu, sistem kompensasi juga perlu disesuaikan agar tetap kompetitif dan mampu memberikan kepuasan kerja. Beban kerja harus dikelola dengan baik untuk menghindari kelelahan kerja yang dapat menurunkan produktivitas.

Dengan memahami bahwa keempat faktor ini saling berkaitan dan berkontribusi terhadap kinerja secara keseluruhan, manajemen rumah sakit dapat mengambil langkah-langkah yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, temuan ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 100 responden mengenai pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Aisyah Qurratu'ain Kabupaten Bekasi pada Februari 2025, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden menunjukkan tidak adanya hubungan antara jenis kelamin dan lama kerja dengan kinerja karyawan, namun usia dan tingkat pendidikan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Secara parsial, budaya organisasi dan pengembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi masing-masing 0,038 dan 0,018, sementara kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,642. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,027. Secara simultan, keempat variabel tersebut—budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi, dan beban kerja—secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai Fhitung sebesar 29,651 yang lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 2,467. Sebagai saran, pihak manajemen RSIA Aisyah Qurratu'ain hendaknya terus memperkuat budaya organisasi yang positif, meningkatkan program pengembangan karir yang berkelanjutan, serta mengelola beban kerja secara proporsional agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan. Meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sistem kompensasi yang adil dan transparan tetap perlu dipertahankan sebagai faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau lingkungan kerja, serta memperluas cakupan penelitian ke rumah sakit lain untuk memperoleh generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiah, & al., et. (2013). *Budaya dan Efektivitas Organisasi Rumah Sakit (Di RSUD Haji Makassar dan RSUD Labuang Baji Makassar)*. Retrieved from <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/4e260063cae7f3c90c0fecedcc31eea2.pdf>
- Akalili, Amalia. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Covid-19 di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan* (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). Retrieved from <https://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/19383/Skripsi> Amalia

Akalili.pdf

- Bekasi, Badan Pusat Statistik Kabupaten. (2024). *Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Kecamatan di Kabupaten Bekasi Tahun 2021-2023*. Retrieved from <https://bekasikab.bps.go.id/id/statistics-table/2/ODE5IzI=/jumlah-tenaga-kesehatan-menurut-kecamatan-di-kabupaten-bekasi.html>
- Cristian, Andries. (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tb*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Harahap, & al., et. (2023). *Pengembangan SDM*. Serang: PT. Sada Kurnia Pustaka.
- Jayanti, Komang Nonik dan Dewi, Komang Trisna Sari. 2021. Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi*, Vol 1 Nomor 2.
- Karida, Rahma dan Dhamanti, Inge. 2024. Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kualitas Kerja dan Komitmen Karyawan Rumah Sakit: Literature Review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*. Vol5 Nomor 2.
- Kaswan, 2021. *Organsisai Struktur, Perilaku, Proses dan Hasil*. Bandung: Penerbit Yrama Widya
- Kaswan, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Konsep, Sejarah, Model, Strategi, dan Kontribusi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Kemkes RI, 2019. *Profil Kesehatan Indonesia tahun 2019*. Diakses dari: <https://www.bing.com/ck/a?!&p=a1903f005dd9f27cJmltdHM9MTcwMDY5NzYwMCZpZ3VpZD0zOWM1MWJkZi04MzZiLTZhNTItMmNkNC0wYTdlODIzZDZiODAmW5zaWQ9NTIyMw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=39c51bdf-836b-6a52-2cd4-0a7e823d6b80&psq=prevalensi+sebaran+rumah+sakit+di+Indonesia&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cua2Vta2VzLmdvLmlkL2FwcF9hc3NldC9maWxlX2NvbnRlbnRfZG93bmxyYWQvUHJvZmlsLUtjc2VoYXRhbi1JbmRvbmVzaWEtMjAxOS5wZGY&ntb=1>
- Kemkes, RI. 2004. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 81/MENKES/SK/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota Serta Rumah Sakit. Jakarta.
- Pambudi, Y.W. 2017. *Analisis Beban Kerja Karyawan dengan Metode Full Time Equivalent (Studi Kasus UKM Unlogic Project)*. Universitas Islam Indonesia. PT. Buku Seru, Jakarta.
- KPPU, 2022. *Persaingan Usaha di Indonesia Meningkat, dekati Target 2024*. Diakses dari: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/11/persaingan-usaha-di-indonesia-meningkat-dekati-target-2024#:~:text=Menurut%20kajian%20KPPU%2C%20indeks%20persaingan%20usaha%20Indonesia%20pada,ditetapkan%20RPJMN%2C%20yakni%20mencapai%20level%205%2C0%20pada%202024.>
- KPPU, 2020. *Penelitian Pelaku Usaha dan Struktur Pasar pada Sektor Jasa Rumah Sakit*. Diakses dari: <https://kppu.go.id/wp-content/uploads/2021/01/Rumah-Sakit-2020-Ringkasan-Eksekutif.pdf>
- Lasut, E.E., Lengkong, V.P., dan Ogi, I. W. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia dan Masa Kerja (Studi pada Dinas Pendidikan Sitaro). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3)

- Lumingwekas, et al. 2019. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. Diakses dari: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24209#:~:text=Hasil%20penelitian%20menunjukkan%20budaya%20organisasi%20dan%20loyalitas%20memiliki,pengaruh%20parsial%20positif%20tidak%20signifikan%20terhadap%20kinerja%20karyawan>.
- Medinal. 2021. Analisis Pengukuran Kinerja Operasional Rumah Sakit Bakti Timah Pangkal Pinang dengan Pendekatan Balanced Scorecard. Diakses dari: ejournal.polbeng.ac.id/index.php/iakp/article/viewFile/2247/1096
- Muhajir, dkk. 2022. Transformasi Organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof.dr. H.M. Anwar Makkatutu Kabupaten Bantaeng. Diakses dari: <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=79b60f4db78d3a05JmltdHM9MTcwMDY5NzYwMCZpZ3VpZD0zOWM1MWJkZi04MzZiLTZhNTItMmNkNC0wYTdlODIzZDZiODAmaw5zaWQ9NTI0OQ&pfn=3&ver=2&hsh=3&fclid=39c51bdf-836b-6a52-2cd4-0a7e823d6b80&psq=tantangan+rumah+sakit+budaya+organisasi+di+tahun+2023&u=a1aHR0cHM6Ly9vanMudW5tLmFjLmklL3NlbW5hc3VubTIwMjIvYXJ0aWNsZS9kb3dubG9hZC80MTYyNC8xOTgzNg&ntb=1>
- Nurmalasari, Mieke. 2018. Modul Statistik Inferens (MIK 411) Materi 3 Uji Beda Dua Rata-Rata Tidak Berpasangan (Uji T- Independent). Jakarta: Universitas Esa Unggul
- Pakpahan, Dr. Betty Arli Sonti. 2022. Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan Cetakan 1. Jakarta: Publica Indonesia Utama
- Qoni'ah, Setianto, dan Handayani. 2024. Kepuasan Pasien Terhadap Kinerja Pelayanan Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo. Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat STIKES Cendekia Utama Kudus. Vol. 13 No. 1 E-ISSN 2598-4217
- Rahman, Abd. Dkk. 2022. Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-unsur Pendidikan. Al Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam, Vol 2 Nomor 1
- Rizki, Darmaningtyas dan Yulitasari, 2018. Hubungan Jumlah Tenaga Perawat dengan Beban kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Wates. Indonesian Journal of Hospital Administration. Vol 1 No. 1
- Sinambela, Prof. Dr. Lijan Poltak. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Silaen, et al. 2021. Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Siregar, Budi Alamsyah. 2022. Kepemimpinan & Budaya Organisasi. Pasaman: CV. Azka Pustaka
- SPN, 2022. Banyak Nakes Gajinya Tidak Memadai dan Tidak Dapat THR. Diakses dari: <https://spn.or.id/banyak-nakes-gajinya-tidak-memadai-dan-tidak-dapat-thr/>
- Sulastri, Yayuk. 2020. Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. Repository Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
- Sondakh, Lengkong dan Palar, 2022. Kualitas Pelayanan Kesehatan Rawat Jalan di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. Jurnal Administrasi Publik. JAP No.4 Vol. VIII Hal 244-254
- Sulaksono, Hari. 2019. Budaya Organisasi dan Kinerja. Sleman: Deepublish

- Sujarweni, V. Wiratna. 2023. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS
- Sukmara, Dr. H. Ading Rahman. 2023. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN)
- Sumantri, Arif. 2015. Metodologi Penelitian Kesehatan Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sururi, Siti Nur Aini. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Perawat di RSUD Lirboyo Kediri. Diakses dari: [epository.unisma.ac.id/bitstream/handle/123456789/3632/S1_FEB_21801081291_SITI%20NUR%20AINI%20SURURI.pdf?sequence=1](https://repository.unisma.ac.id/bitstream/handle/123456789/3632/S1_FEB_21801081291_SITI%20NUR%20AINI%20SURURI.pdf?sequence=1)
- Sutrisno, Prof. Dr. H. Edy. 2018. Budaya Organisasi Cetakan ke-5. Jakarta: Prenadamedia Group
- Veithzal, Rivai., & Sagala, Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th Ed). Jakarta: Rajawali Pers
- Wardhana, A. Sari Puspita, A. dan Limgiani. 2022. Manajemen Kinerja (Konsep, Teori dan Penerapannya). Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia
- Wibowo, Prof. Dr. SE., M.Phil. 2022. Edisi Kelima Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pers
- Winarsih, dkk. 2015. Budaya Organisasi dan Quality of Nursing Work Life terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya