

**ARTIKEL**  
**BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA**  
**PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA**  
**SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA**  
(Suatu Survei Pada Perawat di Rumah Sakit Tk II Dustira Cimahi )

**Moch Nabil Yazid Nastiar**  
**NPM: 228.020.136**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**  
**FAKULTAS PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS PASUNDAN**  
**BANDUNG**  
**2026**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan rumah sakit dan manajer keperawatan dapat mempergunakan hasil dari penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan memberikan intervensi secara tepat untuk meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2026. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja perawat cenderung kurang baik. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat

## **ABSTRACT**

*Nurses are human resources who contribute to healthcare services in hospitals, because nursing is a profession that provides constant, continuous, 24-hour frontline services to patients every day. This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture and work environment on job satisfaction and its implications for the performance of inpatient nurses at Dustira Hospital in Cimahi City. The results of this study are expected to provide input for hospital leaders and nursing managers to use the results of this study as material for consideration in determining and providing appropriate interventions to improve the performance of nurses in providing nursing care services.*

*The research method used is descriptive analysis and verification. The data collection used was an interview using a questionnaire accompanied by observation and literature techniques. Sampling used simple random sampling. Field data collection will be carried out in 2026. The data analysis technique uses Path Analysis.*

*The results of the study show that, in general, organizational culture, work environment, job satisfaction, and nurse performance tend to be poor. There is an influence of organizational culture and work environment on job satisfaction, both partially and simultaneously, and job satisfaction affects nurse performance at Dustira Hospital in Cimahi City.*

*Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction, Nurse Performance*

## RINGKESAN

Perawat mangrupikeun sumber daya manusa anu nyumbang kana palayanan kasehatan di rumah sakit, sabab nyayogikeun jasa garis payun sacara konsistén sareng terus-terusan, 24 jam sadinten, unggal dinten. Ulikan ieu miboga tujuan pikeun mikanyaho jeung nganalisis pangaruh budaya organisasi jeung lingkungan gawé kana kasugemaan gawé sarta implikasina pikeun kinerja perawat rawat inap di RS Dustira Kota Cimahi. Hasilna dipiharep tiasa masihan input pikeun pamimpin rumah sakit sareng manajer keperawatan, anu tiasa ngagunakeun hasil pikeun nangtukeun sareng ngalaksanakeun intervensi anu pas pikeun ningkatkeun kamampuan perawat dina nyayogikeun perawatan.

Métode panalungtikan anu digunakeun nya éta analisis déskriptif jeung verifikasi. Ngumpulkeun data ngawengku wawancara ngagunakeun angkét, dibarengan ku téhnik observasi jeung talaah pustaka. Sampling digunakeun sampling acak sederhana. Ngumpulkeun data lapangan lumangsung taun 2026. Analisis data ngagunakeun analisis jalur.

Hasilna nunjukkeun yén, sacara umum, budaya organisasi, lingkungan kerja, kapuasan padamelan, sareng kinerja perawat condong kirang nyugemakeun. Budaya organisasi jeung lingkungan gawé mangaruhan kana kasugemaan pagawéan, boh sacara parsial boh sakaligus, sarta kasugemaan gawé mangaruhan kana kinerja perawat di RS Dustira Kota Cimahi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Gawé, Kasugemaan Pagawéan, Kinerja Mantri

## **PENDAHULUAN**

Salah satu aspek yang sangat penting di era modern ini adalah kesehatan. Kesehatan merupakan suatu hal penting yang tidak terpisahkan dengan kehidupan masyarakat, sehingga secara tidak langsung hal ini memacu kepedulian pemerintah dan masyarakat akan pentingnya kesehatan, oleh karena itu hal-hal yang menyangkut pembangunan kesehatan perlu ditingkatkan diantaranya melalui sarana kesehatan baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, serta dari segi keterjangkauan dalam kehidupan manusia adalah kesehatan. Kesehatan merupakan suatu hal penting yang tidak terpisahkan dengan kehidupan masyarakat, sehingga secara tidak langsung hal ini memacu kepedulian pemerintah dan masyarakat akan pentingnya kesehatan, oleh karena itu hal-hal yang menyangkut pembangunan kesehatan perlu ditingkatkan diantaranya melalui sarana kesehatan baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, serta dari segi keterjangkauan. Salah satu di antaranya yang dinilai mempunyai peranan yang cukup penting adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan seperti rumah sakit (Adisasmito, 2019).

Fasilitas Kesehatan adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan perorangan, baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat (Perpres No.71 Tahun 2022). Fasilitas kesehatan merupakan salah satu fasilitas publik dihadirkan oleh pemerintah yang berhubungan dengan kesehatan. Faskes terbagi menjadi faskes tingkat 1,2, dan 3 dengan fungsi dan kategori yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan masyarakat. Istilah fasilitas kesehatan atau faskes tingkat 1,2, dan 3 dapat diartikan sebagai jenis tingkatan pelayanan kesehatan yang dihadirkan pemerintah untuk memenuhi kebutuhan layanan kesehatan bagi masyarakat.

Berdasarkan hasil pra survei dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di Rumah Sakit Dustira belum sepenuhnya baik, hal ini terlihat dari hubungan sesama perawat belum sepenuhnya terjalin dengan baik. Keadaan-keadaan di atas, diduga terkait dengan pemberdayaan sumber daya manusia dan kompetensi yang belum efektif. Selain lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompetensi pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Daft (2019) bahwa kompetensi dapat membantu organisasi mengkomunikasikan perilaku yang diharapkan, mengendalikan biaya, dan meningkatkan kepuasan konsumen. Kompetensi SDM, merupakan salah satu faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

Rumah sakit sebagai organisasi harus menyadari bahwa lingkungan kerja yang berkualitas memiliki implikasi langsung terhadap kepuasan kerja dan retensi tenaga perawat. Penelitian Putri dan Nugroho (2021) di rumah sakit Indonesia menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya memengaruhi komitmen perawat dan keberlangsungan operasional rumah sakit. Perawat yang bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukung akan menunjukkan performa yang lebih stabil, lebih sedikit melakukan kesalahan, serta lebih mampu membangun hubungan terapeutik dengan pasien.

Keadaan dan situasi tersebut, diduga terkait dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Berdasarkan permasalahan saat ini,

jelaslah bahwa faktor perawat dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawab, berdayaguna serta berhasil guna sesuai dengan target kinerja perawat sangat penting, oleh sebab itulah peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pemberdayaan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan usaha meningkatkan kinerja perawat sebagai bahan penyusunan tesis dengan judul: “Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja (Suatu Survey Pada Perawat Di Rumah Sakit Tk II Dustira Cimahi)”.

### **Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat.

#### **Identifikasi Masalah**

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

1. Tata nilai dan karakter organisasi belum tercermin dalam tingkah laku dan penampilan perawat.
2. Kurang koordinasi antar bidang, komunikasi antara pimpinan dengan perawat belum berjalan optimal.
3. Perawat kurang bersikap inovatif dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Kurangnya dukungan dan perhatian dari pihak manajemen rumah sakit.
5. Hubungan sesama perawat kurang terjalin dengan baik.
6. Ruangan kurang memiliki fasilitas untuk mendukung seluruh keterampilan keperawatan yang dibutuhkan.
7. Kurang memperoleh dukungan yang cukup pada saat mengalami situasi sulit.
8. Kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.
9. Kurang puas terhadap gaji dan promosi yang diberikan.
10. Kurang puas terhadap penempatan.
11. Kurang puas dengan sarana dan prasarana kerja yang disediakan.
12. Terdapat beberapa perawat yang mendapat penilaian kinerja yang kurang.
13. Tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas serta bekerja kadang tidak sesuai dengan SOP.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana budaya organisasi di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
2. Bagaimana lingkungan kerja di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi
3. Bagaimana kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
4. Bagaimana kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
5. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.

6. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
7. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi secara simultan.
8. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.

### **Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji, menganalisis dan mengetahui:

1. Budaya organisasi di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
2. Lingkungan kerja di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi
3. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
4. Kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
5. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
6. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
7. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi secara simultan.
8. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.

### **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

### **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan dukungan teoritis terkait kinerja perawat dan menemukan bukti-bukti empiris tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta kinerja perawat, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia terkait kinerja perawat.

### **Manfaat Praktis**

1. Memberikan data dan informasi yang bermanfaat bagi tenaga kesehatan khususnya perawat mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini merupakan salah satu yang harus diketahui dan diperhatikan oleh Manajer Keperawatan di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi dalam peningkatan kinerja perawat yang dapat berdampak pada mutu pelayanan asuhan keperawatan.
2. Pimpinan RS dan Manajer Keperawatan di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi dapat mempergunakan hasil dari penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan memberikan intervensi secara tepat untuk meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan khususnya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan stimulus bagi berbagai pihak yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut, sehingga akan mempercepat pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya kajian tentang kinerja perawat di rumah sakit

## II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

### Kerangka Pemikiran

Sebuah organisasi mencerminkan kinerja dari karyawannya. Organisasi dan kinerja karyawan merupakan hal mendasar yang sangat penting untuk mampu beradaptasi dan menciptakan keunggulan kompetitif (Khatib et al., 2020). Hampir semua organisasi ingin menjadi organisasi yang baik. Kinerja karyawan yang optimal pada suatu organisasi dapat terlaksana apabila organisasi mampu mengelola karyawannya menjadi tenaga yang handal (Eliyana et al., 2019). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang sangat erat (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif.

Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler (2019) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

Studi yang dilakukan oleh Lu et al. (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan peningkatan kualitas asuhan keperawatan, penurunan angka kesalahan kerja, serta peningkatan perilaku pelayanan yang berorientasi pada pasien. Perawat yang puas cenderung bersikap lebih empatik, komunikatif, dan mampu menjaga stabilitas emosional ketika menghadapi tekanan di ruang perawatan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi (2019) diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Luthans (2019) menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

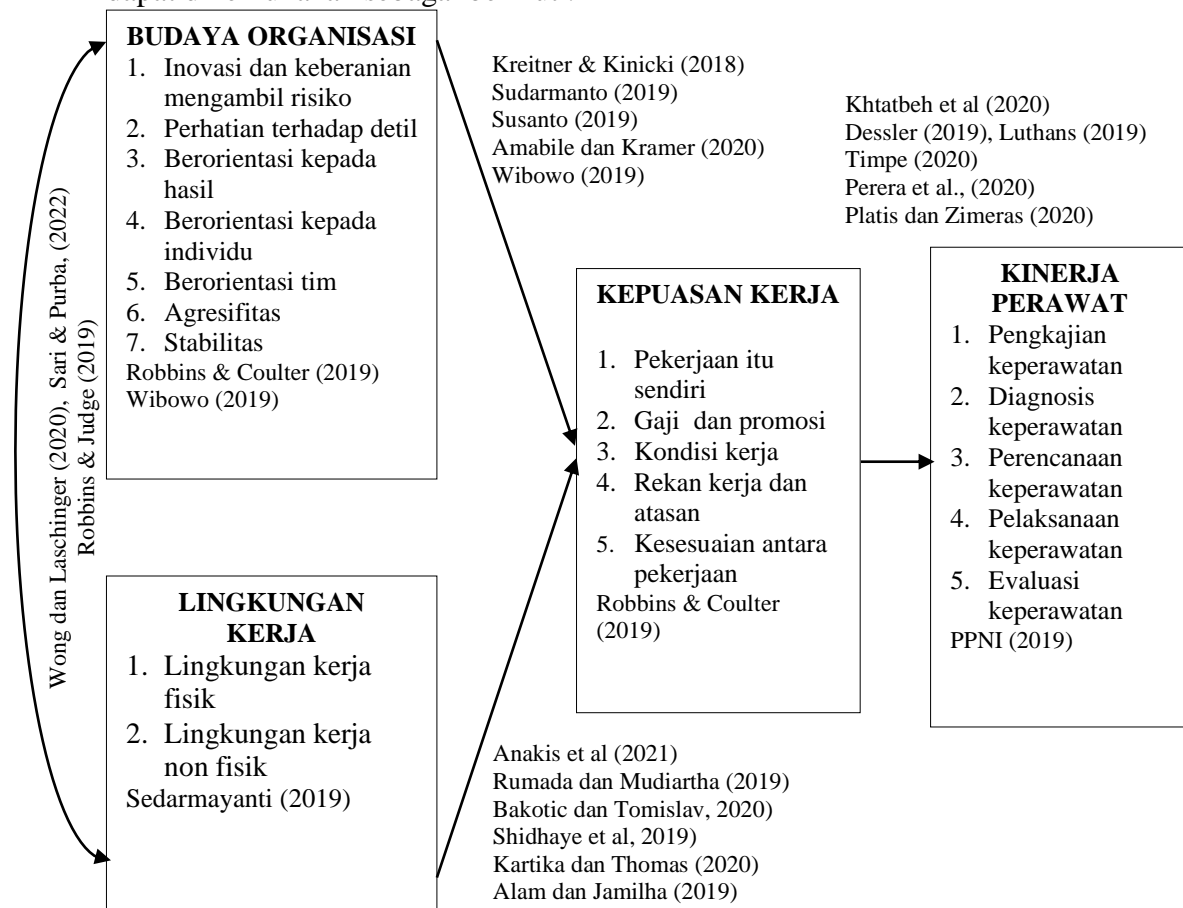
Robbins dan Judge (2019) dan Luthans (2019) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang kuat terlihat pada pegawai dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, misalnya untuk posisi manajerial. Menurut Timpe (2020), kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Pushpakumari (2019), Perera et al., (2020), menyatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan pegawai yang puas akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Senada

dengan penelitian sebelumnya Funmilola et al (2019) menyatakan bahwa dimensi dari kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu menurut hasil penelitian Platis dan Zimeras (2020), Sri Hartati, Lina Handayani, Solikhah (2019) dan Hanan Al-Ahmadi (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan dengan prestasi kerja perawat di Rumah Sakit.

Pengukuran kepuasan kerja tenaga perawat tidak hanya mengetahui kinerja Rumah Sakit terutama di bidang pekerjaanya, tetapi dapat juga menentukan strategi manajemen dimasa yang akan datang. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya kepuasan kerja perawat dalam memajukan Rumah Sakit kedepannya. (Natsir, 2020)

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



Gambar 1  
Paradigma Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

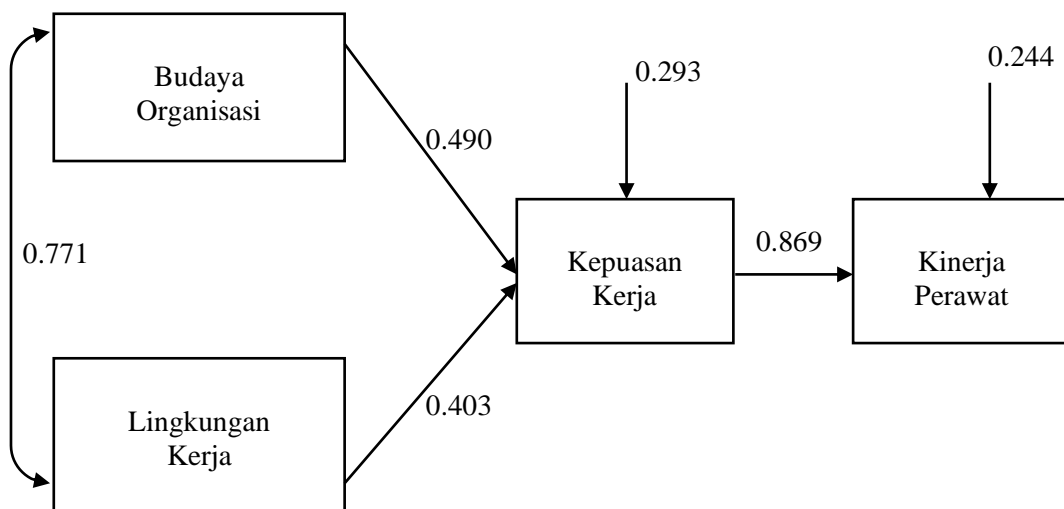
### III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan serta implikasinya terhadap kinerja perawat. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah diuraikan pada hipotesis, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil analisis dari masing-masing variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $Y$ ) dan kinerja perawat ( $Z$ ) dapat dilihat pada gambar 4.2 di bawah ini :



Gambar 2

#### Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan Gambar 2 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) baik secara parsial maupun simultan dan

kepuasan kerja (Y) berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi (Z).

Kepuasan kerja (Y) memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat (Z) sebesar 75,52%. Sedangkan sisanya sebesar 24,48% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yanidrawati (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang sama juga dilakukan Efendi (2019), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual, artinya semakin seseorang merasa puas di dalam mengerjakan tugasnya, maka kinerja orang tersebut akan semakin tinggi.

Hasil penelitian Andrias Horhoruw (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terkait imbalan jasa berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan pengawasan (supervisor) dan manajemen dalam rumah sakit terhadap kinerja perawat, kepuasan dengan rekan kerja juga memberi pengaruh yang signifikan dengan kinerja perawat sedangkan kepuasan dengan kondisi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja. Perawat yang merasa puas dengan imbalan jasa, maka kinerjanya akan lebih baik dari perawat yang tidak puas dengan imbalan jasa yang diterima.

Penelitian Syaiin (2019), tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai klinik dengan jumlah sampel 34 orang, maka hasil penelitian ini terlihat bahwa kepuasan kerja perawat yang merasa cukup puas pada gaji yang diterima sebanyak 50% dan tidak puas sebanyak 50%. Kepuasan kerja terhadap gaji sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai klinik Bestari Medan yang ditunjukkan dari pencapaian target-target kerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parwanto dan Wahyudin (2019), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa sikap rekan sekerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Devi (2019).

Hasil penelitian yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2019) mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Robbins menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan sebagai acuan dan sesuai pula dengan hasil-hasil penelitian yang relevan.

Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler (2019:98) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi (2019:102) diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Penelitian yang dilakukan Kartika Yanidrawati (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang sama juga dilakukan Efendi (2020), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja individual, artinya semakin seseorang merasa puas di dalam mengerjakan tugasnya, maka kinerja orang tersebut akan semakin tinggi.

## **V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Simpulan**

1. Budaya organisasi di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik yang terlihat dari kurang inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko, kurang berorientasi kepada individu, dan kurang berorientasi tim. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu perawat kurang bersikap inovatif, pimpinan kurang mempertimbangkan perawat dalam pengambilan keputusan, dan perawat kurang bisa menyelaraskan sasaran individu dengan sasaran unit kerja.
2. Lingkungan kerja di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik diinterpretasikan dalam kriteria kurang baik. Terdapat beberapa indikator yang memerlukan prioritas perbaikan yaitu kesempatan untuk promosi di tempat kerja kurang transparan dan keselamatan kurang terjamin dalam menjalankan aktivitas kerja dari berbagai kondisi yang membahayakan.
3. Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi dalam kriteria cenderung kurang puas yang terlihat dari kondisi kerja dan pekerjaan yang dilakukan. Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu atasan jarang mengikutsertakan perawat dalam pengambilan keputusan, kurang merasa puas dengan peralatan yang tersedia, dan kurang diberikan kebebasan dalam bekerja.
4. Kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi yang terdiri dari dimensi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi diinterpretasikan dalam kriteria cenderung kurang baik Terdapat beberapa indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu mengumpulkan data pasien meliputi data fisik, psikologis, sosial, menggali informasi tentang riwayat keperawatan pasien.

5. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 39.23%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
6. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 31.46%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diperlihatkan perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi.
7. Besarnya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi adalah sebesar 70.69%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 29.31%. Variabel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah beban kerja.
8. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi sebesar 75.52% sedangkan pengaruh dari luar variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja perawat sebesar 24.48%.

### **Rekomendasi**

1. Melakukan pelatihan tentang kepemimpinan terhadap kepala unit atau yang menjabat struktural sehingga dapat menerapkan dan mengambil sikap yang tepat sebagai seorang pemimpin dan mengemukakan pendapat yang dapat memberikan pengertian kepada perawat tentang pengambilan keputusan terhadap suatu masalah dengan tepat.
2. Pimpinan hendaknya memahami kebutuhan pegawai untuk mempermudah pencapaian tujuan, pimpinan hendaknya menjadi teladan atau contoh yang baik bagi pegawai dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang mudah diobservasi dan terus berusaha untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap Rumah sakit.
3. Manajemen rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan transparansi dalam proses promosi jabatan dengan menetapkan kriteria yang jelas, objektif, dan berbasis pada kinerja, kompetensi, serta pengalaman kerja tenaga kesehatan maupun pegawai lainnya. Selain itu, perlu adanya sistem penilaian kinerja yang terbuka dan terukur, sehingga setiap pegawai mengetahui peluang dan persyaratan untuk memperoleh promosi jabatan. Dengan sistem promosi yang transparan, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, rasa keadilan, serta profesionalisme pegawai di lingkungan rumah sakit.
4. Pihak manajemen rumah sakit perlu memperkuat penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) rumah sakit dengan memastikan tersedianya fasilitas keselamatan yang memadai, seperti alat pelindung diri (APD), prosedur kerja yang aman, serta pelatihan keselamatan kerja secara berkala bagi tenaga kesehatan. Selain itu, rumah sakit juga perlu melakukan identifikasi dan pengendalian risiko terhadap berbagai kondisi kerja yang berpotensi membahayakan, seperti paparan infeksi, bahan medis berbahaya,

- maupun risiko kecelakaan kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan melindungi seluruh tenaga kesehatan dalam menjalankan aktivitas pelayanan kepada pasien.
5. Manajemen rumah sakit diharapkan dapat lebih melibatkan perawat dalam proses pengambilan keputusan, khususnya yang berkaitan dengan pelayanan keperawatan dan operasional di unit kerja. Keterlibatan perawat dapat dilakukan melalui rapat koordinasi, diskusi tim, maupun forum evaluasi pelayanan secara berkala. Dengan melibatkan perawat, diharapkan keputusan yang diambil menjadi lebih tepat karena mempertimbangkan pengalaman langsung perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien.
  6. Pihak rumah sakit perlu melakukan evaluasi dan pemenuhan terhadap ketersediaan serta kelayakan peralatan medis dan penunjang keperawatan. Peralatan yang memadai dan berfungsi dengan baik akan membantu perawat dalam menjalankan tugas secara lebih efektif, meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien, serta mengurangi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.
  7. Untuk meningkatkan kinerja perawat pihak Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi dapat memberikan pelatihan kepada perawat yaitu pelatihan keperawatan dasar bagi perawat baru. Hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja perawat, sehingga perawat akan lebih cakap dalam menangani masalah-masalah perawatan untuk pasien. Hal ini juga dapat diwujudkan dengan melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan. Sehingga keputusan-keputusan yang diambil lebih humanis dan sesuai dengan kebutuhan kerja dan kompetensi perawat.
  8. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Jika dilihat dari epsilon-nya (faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja) masih cukup besar, diantaranya beban kerja. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditama, T.Y. 2010. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Edisi kedua. Jakarta: UI Press.
- Andhansari, P., Nawazirul Lubis, dan Andi Wijayanto. 2012. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan terhadap Nilai Pelanggan. *Jurnal Manajemen*. Vol 10. No. 9 hal 3-8.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Barnes, James G. 2010. *Secrets of Customer Relationship Management: it's All About How You Make Them Feel*. McGraw-Hill: New York.
- Cole, M. A. 2010. *Sustainable Development and Environmental Kuznets Curves: An Examination of The Environmental Impact of Economic Development*. *Sust. Dev.* 7, 87-97.
- Cooper, P.D. 2011. *Health Care Marketing : a Foundation for Managed Quality*. Gaithersburg, Maryland : Aspen Publisher. Inc : 1-331.
- Dube et. al. 2010, *Adapting the QFD Approach to Extended Service Transactions*, *Production and Operations Management*, 8, 301-317.

- Gronroos, Christian, 2010, The Perceived Service Quality Concept a Mistake ? *Journal of Managing Service Quality*, Vol. 11. No. 3, pp 150-152, MCB University Press, London.
- Hardiman, A. 2013. Rumah Sakit Indonesia Belum Siap Bersaing. Melalui <http://www.kompas.com/kompas-cetakr/0412/22/humaniora1455html-4k.4/21/04>.
- Hermawan, Kertajaya 2012. *MarkPlus on Strategy*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kandampully, J., dan Dwi Suhartanto, 2010. Customer Loyalty in the Hotel Industri : the role of customer satisfaction and image. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 346-351.
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller. 2016. *Marketing Management*. 15<sup>th</sup> edition. England : Pearson Education.
- Kotler, Philip dan Gary Armstrong., 2010, *Principles Of Marketing*, 14th Edition, PrenticeHall Pearson, USA.