

PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DALAM RANGKA PELAYANAN PRIMA (DI LINGKUNGAN RSUD HANAU PROVINSI KALIMANTAN TENGAH)

Sutrisno¹, Khuzaini², Syahril Shaddiq³

Universitas Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al banjari Banjarmasin^{1,2}

Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin³

Email: sutrisflash9@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi dari beberapa variabel yaitu budaya organisasi dan beban kerja. Kedua variabel ini yang akan mempengaruhi kinerja pegawai RSUD Daerah Hunau Provinsi Kalimantan Tengah merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang tentunya juga memiliki target capaian yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat. Maka dari itu, kinerja pegawai RSUD Daerah Hanau juga perlu diperhatikan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi dari dua variabel yaitu budaya organisasi dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai berdasarkan pengaruh budaya organisasi dan beban kerja serta kinerja pegawai RSUD Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. Selain itu juga diteliti bagaimana pengaruh dua variabel tersebut terhadap kinerja kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada pegawai tetap yang ada di RSUD Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 77 orang dan seluruh pegawai yang digunakan sebanyak 418 responden. Instrumen uji statistik pada penelitian ini adalah SPSS versi 25. Hasil penelitian yang didapatkan adalah dimensi budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dimensi beban kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dimensi budaya organisasi dan beban kerja bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Dalam hal membahas kinerja pegawai menjadi permasalahan yang sangat menarik, karena perkembangan internasional saat ini dan adanya desentralisasi pemerintahan yang menjadi keniscayaan adanya upaya-upaya masing-masing

organisasi di berbagai tingkat agar tercapai apa yang diinginkan. Dengan demikian, terjadinya persaingan terbuka yang membutuhkan upaya yang optimal agar tercipta suatu kerja maksimal dan semakin berkualitas, selanjutnya akan didapatkan kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi atau institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Istiantara, 2019:95).

Persaingan bisnis di era globalisasi saat ini meningkat sangat ketat. Perusahaan dituntut lebih berkembang sejalan dengan meningkatnya kebutuhan dan keinginan masyarakat, perubahan kemajuan teknologi, dan juga bertambah pesatnya jumlah perusahaan di Indonesia supaya dapat terus meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Maka dari itu, berbagai kreativitas dan inovasi adalah salah satu kunci suksesnya sebuah perusahaan. Untuk menciptakan inovasi pada Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan, perusahaan sangat memerlukan kreativitas (Liqun Wen Mingjian Zhou Qiang Lu, 2017). Permasalahan dalam organisasi swasta ataupun pemerintah sangat terkait dengan kinerja pegawai dan juga budaya organisasi dalam rangka peningkatan kinerja. Dalam hal meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai selanjutnya pada kepuasan yang berdampak pada pelayanan prima. Karena kinerja adalah suatu hasil dari sumber daya dalam organisasi dengan membawa hasil akhir berdasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan bersama-sama (Ilim, 2024).

Konsep manajemen sumber daya manusia mencakup banyak fungsi dan cara kerja yang berbeda, semuanya bertujuan untuk menjamin bahwa perusahaan memiliki kebijakan dan penerapan untuk mengelola dan mendukung karyawan tersebut. Konsep SDM mencakup orang-orang yang bekerja untuk perusahaan dalam posisi yang sesuai dan memiliki keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung tujuan dan sasaran perusahaan (Nikmah, 2023). Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan

pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Menurut Darmandi (2022), strategi manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk organisasi karena berfokus pada kelangsungan hidup organisasi dengan tujuan dan penciptaan nilai tambah. Strategi ini mencakup luas organisasi, menggerakkan perubahan, memasukkan organisasi dan lingkungannya, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sangat penting untuk mengembangkan strategi manajemen SDM yang sangat baik untuk mencapai tujuan ini. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan atau banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Selain itu, fenomena masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya terbagi dengan aktivitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik, sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi terhadap profesi dan institusi tempat pegawai tersebut bekerja. Budaya organisasi menjadi salah satu aspek penting dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan keyakinan yang mengarahkan tindakan anggota organisasi (Jamilatul Hasanah et al., 2023). Budaya

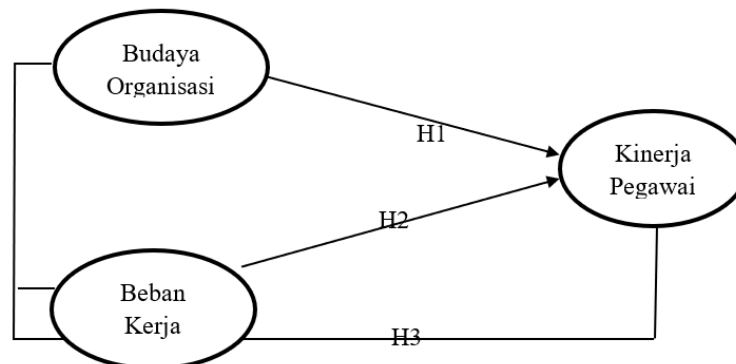
yang kuat mampu mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya yang lemah dapat menurunkan motivasi dan mengurangi rasa kebersamaan dalam tim. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang solid demi meningkatkan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tegar Vaisar (2025) tentang pengaruh budaya organisasi, beban kerja, kompensasi, stres kerja, dan turnover terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Cilacap. Dimana hasil penelitian disebutkan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu aspek penting dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan keyakinan yang mengarahkan tindakan anggota organisasi (Jamilatul Hasanah et al., 2023). Budaya yang kuat mampu mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya yang lemah dapat menurunkan motivasi dan mengurangi rasa kebersamaan dalam tim. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang solid demi meningkatkan kinerja.

Kurniawati (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan perilaku yang membuatnya unik, sama seperti orang memiliki kepribadian. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama. Prof. Dr. H. Edy Sutrisno (2018:2) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat namun mampu mendorong individu dalam sebuah organisasi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Budaya ini berperan sebagai kekuatan sosial yang tidak tampak namun memiliki pengaruh besar dalam membentuk cara kerja, sikap, dan perilaku individu di dalam organisasi. Menurut Edison dkk. (2016), ada lima indikator budaya organisasi yaitu: kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, orientasi tim, performa.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, makna, dan perilaku bersama yang membentuk identitas unik sebuah organisasi. Selain budaya organisasi, faktor beban kerja juga memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan berdampak negatif pada kinerja (Jodie Firjatullah et al., 2025). Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan efektivitas kerja. Beban kerja yang

tidak sesuai kemampuan karyawan juga dapat menurunkan motivasi kerja. Hal ini membuat suatu instansi pemerintah perlu mengelola beban kerja secara adil dan proporsional.



Gambar 3.1 : Kerangka Konseptual

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dimana untuk menemukan konsep atau tesa baru, peneliti terlebih dahulu mengembangkan proposisi dan hipotesis untuk pada langkah berikutnya kemudian diuji dengan data secara kuantitatif hingga akhirnya sampai pada temuan akhir berupa sebuah tesa baru atau hipotesis yang teruji (Ferdinand, 2011:11) dalam (Yunarto, 2020). Dalam penelitian, peneliti bermaksud menganalisis PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI di lingkungan RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah. Dalam penelitian ini dibutuhkan data empiris untuk memperoleh informasi dari subyek. Penelitian ini merupakan rekomendasi dari penelitian Hana D. Golung (2013) dalam Farah Adiba dan Diana Rosita (2023).

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t (Parsial)

Uji Parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), Beban Kerja (X2) secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 5.19 berikut ini:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.933	3.568		.000
	Budaya organisassi	.480	.377	.537	.001
	Beban Kerja	-.542	.476	-.490	.004

Sumber : Lampiran hasil uji analisis regresi berganda

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) adalah dengan menggunakan uji t yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap t_{tabel} pada level *confidence* sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Dasar pengambilan keputusan uji ini adalah apabila nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen diterima atau nilai $-t_{hitung} <$ dari nilai $-t_{tabel}$.

Bila nilai t memiliki probabilitas masing-masing faktor tersebut lebih kecil dari tingkat alpha (α) = 0,05 maka dinyatakan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Adapun nilai t_{tabel} berdasarkan (df) = (n-k) adalah sebesar 77 (lampiran pada tabel distribusi t). Uraian tersebut dapat dilihat bahwa tingkat pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

- Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.662 dan Tingkat signifikansi sebesar 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5.662 > 2.98793$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan Hipotesis kedua (H1) diterima.
- Variabel beban kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.169 dan Tingkat

signifikansi sebesar 0,002. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pembuktian dari pernyataan tersebut adalah berdasarkan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($3.169 < -2.98793$) dan besarnya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,003 < 0,05$). Berdasarkan uraian tersebut, maka dinyatakan Hipotesis kedua (H2) diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , serta melihat tingkat signifikansi variabel dibandingkan dengan dengan taraf signifikansi yang telah ditetapkan (5% atau 0,05). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2013). Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel 5.20 berikut ini:

Hasil Uji F ANOVAa

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.605	4	32.535	14.378	.000 ^b
	Residual	349.617	86	3.740		
	Total	324.222	89			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), semangat kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja

Berdasarkan data pada Tabel 5.20 diatas diperoleh angka F_{hitung} sebesar 12.378 dengan nilai signifikansi 0,000 Untuk nilai F_{tabel} dapat dilihat pada kolom df, dimana pembilang adalah 1 ($k-1, 2-1=1$) dan angka penyebut 77 ($n-k-1, 72-2-1 = 69$), sehingga didapatkan nilai F_{tabel} Sebesar 2.61. Dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} dapat diketahui bahwa angka F_{hitung} ternyata lebih besar dari F_{tabel} ($14.378 > 251$), dan melihat nilai sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa Hipotesis ke tiga (H3) yang menyatakan budaya organisasi, beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap

kinerja pegawai yang artinya (H3) diterima.

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah uji validitas, reliabilitas serta uji asumsi klasik terpenuhi maka selanjutnya dapat dilakukan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara simultan maupun secara parsial.

Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, beban kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Berikut ini rangkuman hasil analisis regresi berganda tentang pengaruh budaya organisasi, beban kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah.

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Variabel	Kofesien Regresi	t_{hitung}	Sig t	Keterangan
Budaya Organisasi	0.437	3.662	0000	Signifikan
Beban Kerja	-0.390	- 3.169	0.003	Signifikan
Konstanta : 13.933				
t_{tabel} : 2.98793				
R : 0.549				
<i>Adjusted R Square</i> : 0.402				
F_{hitung} : 14.378				
Sig F : 0.000				
F_{Tabel} : 2.51				
SEE : 2.319				

Sumber : Lampiran hasil uji analisis regresi berganda

Adapun penjelasan dari hasil perhitungan analisis regresi berganda pada Tabel 5.17 adalah sebagai berikut:

- Nilai R dengan nilai sebesar 0.469 atau 46.9 % adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat pengaruh antara budaya organisasi, beban kerja terhadap kinerja perawat. Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan yang sedang karena berada di antara 0,400 sampai dengan 0,469 berdasarkan Tabel intepretasi nilai r berikut.

Tabulasi interpretasi nilai r

No	Besar Nilai "r"	Interprestasi
1	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
2	0,600 – 0,799	Tinggi
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2012:250)

b. Nilai adjusted R Square sebesar 0,302, menjelaskan besarnya kontribusi variabel budaya organisasi, beban kerja terhadap variabel kinerja perawat sebesar 30.2%, sedangkan sisanya 69.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 13.933 + 0.537 X_1 + (-0.300) X_2 + 1.319$$

Nilai konstanta bernilai negatif sebesar 13.933 menunjukan besarnya tingkat kinerja pegawai di RSUD HANAU Provinsi Kalimantan Tengah sebelum dipengaruhi atau tanpa pengaruh dari budaya organisasi (X_1), beban kerja (X_2)), maka kinerja pegawai (Y) bernilai positif. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_1) bernilai positif sebesar 0.537. Hal ini menunjukkan apabila variabel budaya organisasi pada perawat di RSUD HANAU Provinsi Kalimantan Tengah meningkat, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan kinerja pegawai juga. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi beban kerja (X_2) bernilai negatif sebesar -0.300. Hal ini menunjukkan apabila variabel beban kerja pada perawat di RSUD HANAU Provinsi Kalimantan Tengah meningkat, maka variabel kinerja kerja (Y) akan mengalami peningkatan kinerja pegawai juga. Koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan searah antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap kinerja (Y) di RSUD HANAU Provinsi Kalimantan Tengah

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji t (parsial) dengan analisis regresi yang dilakukan diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD HANAU Provinsi Kalimantan Tengah. Semakin tinggi tingkat budaya organisasi maka semakin tinggi juga kinerja pegawai yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas sehari-hari di rumah sakit tersebut.

Dengan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan melaksanakan semua kewajiban/tugas-tugas yang diberikan oleh rumah sakit, menekuni setiap pekerjaan yang diberikan oleh rumah sakit, bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, peduli terhadap tugas yang diberikan oleh rumah sakit dan menyetujui kebijakan yang ada di dalam rumah sakit maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di RSUD HANAU Provinsi Kalimantan Tengah.

Pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di RSUD HANAU Provinsi Kalimantan Tengah

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji t (parsial) dengan analisis regresi yang dilakukan diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga diketahui bahwa tingkat beban kerja yang tinggi pada seorang perawat dapat berkontribusi positif terhadap kualitas dan efisiensi pekerjaannya dimana beban kerja yang tinggi mendorong perawat untuk lebih bersemangat dalam memberikan perawatan dan pelayanan yang berkualitas kepada pasien serta dapat memastikan kepatuhan terhadap prosedur medis juga berperan aktif dalam tim perawatan. Selain itu dengan suasana dari beban kerja yang mendukung sangat berperan dalam memenuhi kebutuhan fisiologis dasar perawat seperti gaji yang mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari dapat mencerminkan pentingnya kompensasi yang memadai dapat memberikan motivasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan perawat secara keseluruhan sehingga meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dale yikwa, Andi Nu Graha dan Onik farida Ndengan i' matullah dengan judul *pengaruh budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Puncak Jaya*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan beban kerja dapat

meningkatkan kinerja pegawai, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan beban kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Saran untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

Beban kerja menurut Lestari et al., (2020) merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang diperoleh dari hasil perkalian antara volume kerja dengan norma waktu. Apabila kemampuan pekerja melebihi tuntutan pekerjaan, maka dapat timbul rasa bosan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja berada di bawah tuntutan pekerjaan, akan muncul kelelahan yang lebih besar. Menurut (Ahmad et al., 2019) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipandang dari suatu obyektif dan subyektif. Indikator beban kerja diantaranya: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan.

Sehingga dengan memberikan hal-hal yang berkaitan dengan beban kerja perawat baik dari segi kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*), kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) maka akan dapat meningkatkan kinerja perawat di RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1), dan Beban Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah.

Berdasarkan nilai adjusted r square pada tabel 5.17 diketahui bahwa variabel independen pada penelitian yaitu, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Semangat Kerja, memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 32.2%, sedangkan sisanya 67.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, beban kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh perbandingan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($11.378 > 2.51$) dan nilai *probability* (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tegar Vaisar (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN

KERJA,KOMPENSASI, STRES KERJA DAN TURNOVER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JALUR NUGHRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG KOTA CILACAP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, kompensasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja dan turnover tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, kelima variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat diwujudkan melalui penguatan budaya organisasi, pemberian kompensasi yang sesuai, serta pengelolaan stres kerja yang efektif. Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan Oleh ALYA NUR AZIZAH dengan judul PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI BESAR PELAKSANAAN JALAN NASIONAL SULAWESI SELATAN. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan memperhatikan hal-hal terkait budaya organisasi dan beban kerja di RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah secara simultan atau serentak maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, implikasi hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Implikasi Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial didapatkan hasil bahwa variable Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat dan sesuai budaya organisasi yang dimiliki oleh perawat terhadap pekerjaannya dan organisasi, semakin baik pula kinerja pegawai yang dapat mereka capai.

Setelah mengetahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut dapat dijadikan acuan bagi pihak RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah untuk memperhatikan faktor budaya organisasi di antara perawatnya. Pihak RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah dapat mempertimbangkan langkah-langkah untuk baik itu meningkatkan kepuasan

kerja, memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, atau menawarkan pelatihan dan pengembangan karir yang relevan agar dapat meningkatkan tingkat budaya kerja. Dengan meningkatnya tingkat budaya organisasi diharapkan kinerja pegawai juga akan meningkat. Hal ini dapat berdampak positif pada efisiensi pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit, serta meningkatkan kepuasan pasien karena mendapatkan pelayanan yang lebih baik. Pihak RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah dapat merumuskan strategi-strategi manajemen yang lebih efektif seperti mengembangkan program-program untuk membangun budaya organisasi yang kuat di antara perawat serta mengukur dan memonitor tingkat budaya organisasi secara berkala. Kinerja Pegawai perawat memberikan RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah landasan yang kuat untuk mengambil tindakan strategis yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia mereka dengan tujuan akhir meningkatkan mutu pelayanan kesehatan yang mereka tawarkan. Dan terakhir, temuan ini juga dapat menjadi dasar untuk studi lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai/perawat, serta pengaruh kinerja pegawai terhadap aspek lain dalam konteks rumah sakit, seperti retensi tenaga kerja, kepuasan kerja dan variabel-variabel lainnya.

Implisai Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial didapatkan hasil bahwa variable beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Setelah mengetahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai hal tersebut dapat dijadikan acuan bagi pihak RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah untuk memperkuat sistem pengawasan dan evaluasi terhadap keadaan dan suasana beban kerja dengan memberikan umpan balik dan reward bagi mereka yang menunjukkan pekerjaan dengan beban kerja yang baik. Selain itu juga pihak RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah dapat menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman perawat akan pentingnya beban kerja dalam konteks pelayanan Kesehatan dan memperkuat kebijakan organisasi yang mendukung suasana beban kerja terhadap seseorang pegawai.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil Pengujian secara parsial variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah sehingga apabila budaya organisasi meningkat maka tingkat kinerja pegawai RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah akan mengalami kenaikan ataupun sebaliknya jika budaya organisasi menurun maka tingkat RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah akan menurun juga.

Hasil Pengujian secara parsial variabel beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja kerja di RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah. Sehingga apabila beban kerja meningkat maka tingkat kinerja pegawai meningkat RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah akan mengalami kenaikan di RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah ataupun sebaliknya jika keadaan beban kerja menurun maka tingkat kinerja pegawai RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah akan menurun juga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara simultan atau serentak akan meningkat ketika semangat kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja ditingkatkan. Sebaliknya ketika budaya organisasi dan beban kerja menurun secara simultan atau serentak maka kinerja pegawai di RSUD Hanau Provinsi Kalimantan Tengah juga akan menurun.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Komang Pasek, I Wayan Sujana dan Ni Nyoman Ari Novarini. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan. Jurnal EMAS, Vol. 3, No.6, Halaman 94 – 107.
- Astuti, Dewi. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis (JAMAN), Vol. 2, No.2, Halaman 55 – 68.

- Batubara, Gabriel Saulina dan Ferryal Abadi. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan (Jurnal Sibatik)*. Jil. 1, No.11, Halaman 2483 – 2496.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grup Prenadamedia
- Dessler, Gary. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Jilid 1*, Jakarta: PT. Indeks
- Febriani, Fika Aurelia, Abdul Haeba Ramli dan Heru Kreshna Reza. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan (JIMKES)*, Vol. 11, No.2, Halaman 309 – 320.
- Haemin, Aditya Sukamajati dan Sri Suawarsi. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi berdasarkan Culture Toxic Index terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol. 2, No. 1, Halaman 1 – 4.
- Handayani, Happy Nur Fitri, M. Havidz Aima, hernawati W Retno Wiratih. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ciptajaya Sejahtera Abadi. *Jurnal Internasional Dinasti Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (DIJEMSS)*, Vol. 3, No.4, Halaman 502–515.
- Hermawan, Eric. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, Vol. 22, No.2, Halaman 173 – 180.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muslih dan Reyza Tri Satya Hardani. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Ekonomi, Ilmu Sosial, Kewirausahaan, dan Teknologi (IJESET)*, Vol. 1, No. 1, Halaman 23–35.
- Nurhasanah, Jufrizen dan Zulaspan Tupti. 2022. Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*

- (JESYA), Vol. 5, No.1, Halaman 245 – 261.
- Opoku, Erica. O., Chang Hongqin dan Simon A. Aram. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Perbankan: Bukti dari Bank GCB, Ghana. *European Journal of Business and Management Research*, Vol. 7, No. 2, Halaman 168–175
- Paais, Maartje dan Josef R. Pattiruhu. 2020. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Keuangan, Ekonomi, dan Bisnis Asia*, Vol. 7, No. 8, Halaman 577 – 588.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung : Pustaka Setia
- Putri, Nazla Syafrina, Syaiful Bahri dan Muis Fauzi Rambe. 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (MANEGGGIO)*, Vol. 6, No.2, Halaman 222 – 235.
- Raymond, Dian Lestari Siregar, Anggia Dasa Putri, Mohamad Gita Indrawan dan Jontro Simanjutak. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Sistem Informasi & Manajemen (JURSIMA)*, Halaman 129 - 133
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Hakim. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Muhammad Rendi dan Sri Widodo. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, Vol.12, No.1, Halaman 84 – 94.
- Saputra, Farhan, Alifah Jiddal Masyruroh, Bayu Putra Danaya, Srirahayu Putri maharani, Nova Astia Ningsih, Tania Septfania Ricki, Ganis Aliefiani Mulya Putri, Jumawan dan Hadita. 2023. Penentuan Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen (JURMA)*, Vol. 1, No.3, Halaman 329 – 341.
- Sarumaha, Werni. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (JAMANE)*, Vol.

1, No. 1, Halaman 28 – 36.

- Widiastuti, Ni Komang Mia, Putu Yudy Wijaya dan I Gede Aryana Mahayasa. 2023. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). Jurnal Studi Manajemen Terapan (JAMMS), Vol. 4, No.2, Halaman 147 – 158.
- Wiratama, Rai Agus Adi, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Sawaswati. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. Jurnal EMAS, Vol. 3, tidak. 8 Halaman 190 – 199.