

Pengaruh Budaya, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Perawat Gigi Di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Nala Husada Surabaya

Fani Pangabdian¹, Purwadhi², Nining Handayani³, Nurul Aisyah Fitri⁴

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya (ARS University)

fani.pangabdian@hangtuah.ac.id

ABSTRAK

Perbedaan status perawat gigi di RSGMP Nala Husada dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu perawat gigi BKO (Bawah Kendali Operasi) dan perawat gigi Organik. Perbedaan status pegawai tersebut berdampak terhadap pembagian tugas pokok hingga jadwal pemberian salary, sehingga memicu terjadinya konflik internal di dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan perawat gigi di RSGMP Nala Husada. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 36 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan purposive sampling dengan kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda menggunakan alat bantu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan perawat gigi RSGMP Nala Husada (0,019 dan 0,001). Sedangkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan (0,152). Namun secara simultan ketiga variabel tersebut (budaya, komitmen organisasi dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja dengan nilai sig 0,000 (< 0.05).

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kedisiplinan

Abstract

This research is motivated by the differences in the status of dental nurses at RSGMP Nala Husada, which can be classified into two categories: BKO and Organic. These differences ultimately impact the core aspects of task distribution and salary schedules. Therefore, this study aims to determine the influence of Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Discipline of dental nurses at RSGMP Nala Husada. This type of research is quantitative, with a total of 36 respondents. Data collection techniques used purposive sampling assisted by questionnaires. The data analysis method in this study employs multiple linear regression using SPSS software. The results show that the variables of organizational culture and job satisfaction have a significant influence on the discipline of dental nurses at RSGMP Nala Husada (0.019 and 0.001). However, the variable of organizational commitment does not have a significant influence on discipline (0.152). Nevertheless, simultaneously, these three variables (culture, organizational commitment, and job satisfaction) have a significant impact on work discipline, with a significance value of 0.000 (< 0.05).

Keywords : Organizational Culture, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Discipline

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakannya dengan organisasi lain (Robbins & Judge, 2015). Budaya organisasi merupakan pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional, dimana budaya organisasi yang baik akan berdampak pada komitmen organisasi (Sinambela et al., 2019).

Organisasi merupakan sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama dan berkolaborasi secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali dalam ruang lingkup tertentu untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya (Rizqina et al., 2020). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2015).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins & Judge, 2015). Marniati (2017) menyatakan, pegawai yang mendapat kepuasan kerja secara umum mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik, aktif dalam kegiatan serikat pegawai dan seringkali berprestasi kerja lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan salah satu indikator organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang selektif. Sebaliknya kepuasan kerja yang kurang menunjukkan kondisi organisasi yang kurang baik. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting karena diharapkan masing-masing pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk

mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Marniati, Prof. Adjunct, 2020).

Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan (RSGMP) Nala Husada merupakan fasilitas kesehatan khusus tipe B yang berdiri sejak tahun 2018, berlokasi di Jalan Arif Rahman Hakim 150 Keputih Sukolilo Surabaya serta berada satu area dengan Universitas Hang Tuah Surabaya. RSGM Nala Husada tergolong fasilitas kesehatan baru, sehingga jumlah pegawai masih relatif sedikit. RSGMP memiliki dua golongan pegawai yaitu perawat gigi BKO (Bawah Kendali Operasi) dan perawat gigi Organik. Perawat BKO merupakan istilah dari kalangan Tentara Nasional Indonesia yaitu pegawai yang ditugaskan pada satuan lainnya sedangkan pegawai organik merupakan pegawai dengan pengangkatan asli dari satuan asalnya (RSGMP).

Berdasarkan temuan data di lapangan, perbedaan yang mendasar antara perawat gigi BKO dan perawat gigi organik adalah terkait perbedaan sumber gaji dan tugas pokok kerja. Dalam hal ini, perawat gigi yang berstatus BKO sumber gajinya berasal dari universitas, sedangkan bagi perawat gigi organik, sumber gajinya berasal dari RSGM itu sendiri.

Selanjutnya terkait tugas pokok kerja bagi perawat gigi BKO harus melayani mahasiswa profesi dimana mereka harus standby dari awal masuk kerja sampai jam pulang kerja untuk mahasiswa profesi. Hal ini sedikit berbeda dengan perawat gigi yang berstatus organik. Mereka hanya difokuskan untuk melayani pasien umum (non mahasiswa), sehingga selama jam kerja terdapat fleksibilitas waktu yang membuat perawat berstatus organik lebih cenderung bisa melakukan agenda lainnya di jam kantor. Setiap perspektif mereka (perawat gigi) memiliki alasan masing-masing yang membenarkan posisi dan tindakan mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mengangkat penelitian yang meneliti terkait apakah budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja perawat gigi di

Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Nala Husada Surabaya.

METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, karena dalam pengumpulan informasinya menggunakan kuisisioner yang disebarakan pada dokter gigi di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variable mempengaruhi variabel lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah 36 perawat gigi di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Nala Husada Surabaya dengan spesifikasi 18 perawat gigi berstatus BKO dan 18 perawat gigi berstatus organik. Penelitian kali ini menggunakan Non Probability Sampling dengan purposive sampling yaitu perawat gigi yang memenuhi kriteria (inklusi dan eksklusi). Sampel dalam penelitian ini 36 perawat gigi di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Pendidikan Nala Husada Surabaya.

Penelitian ini menggunakan tehnik total sampling yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 perawat gigi di Rumah Sakit Gigi dan Mulut Nala Husada Surabaya dengan dibagi menjadi dua bagian, yaitu 18 perawat gigi berstatus BKO dan 18 perawat. Tehnik pengumpulan data ini dipilih dengan harapan memperoleh informasi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dan mempunyai derajat keakuratan yang tinggi. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner (daftar pertanyaan) yang dibagikan kepada responden yang disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternative dan data sekunder yang digunakan adalah referensi yang diperoleh melalui studi kepustakaan, untuk

memperoleh informasi dari buku-buku referensi, jurnal maupun sumber lainnya yang relevan dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian kali ini di bagian awal akan disajikan latar belakang dari responden, mulai dari jenis kelamin, usia, klasifikasi status perawat, tingkat pendidikan, hingga ke lama mereka bekerja. klasifikasi responden pada penelitian kali ini adalah laki-laki dengan persentase 58,33% atau sekitar 21 orang, sedangkan responden wanita sebesar 41,67% atau sejumlah 15 orang. umlah responden paling banyak adalah usia 32 tahun dengan persentase mencapai 13,89% atau sebanyak 5 orang. Menyusul dari usia 27 tahun dan 29 tahun (11,11%) sebanyak 4 orang dan seterusnya sampai yang terkecil secara persentase. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian kali ini sebagian besar berusia 32 tahun sebanyak 5 orang.

Responden yang berstatus sebagai karyawan BKO ataupun organik sama, dengan jumlah masing-masing klasifikasi status responden yaitu 18 orang (50%). tingkat Pendidikan dari perawat gigi berstatus BKO dan organik adalah DIII (vokasi). Dari total 36 responden (100%), semuanya memiliki tingkat pendidikan yang sama. Responden cukup beragam, mayoritas bekerja sebagai perawat gigi selama ≤ 10 tahun (50%) sebanyak 18 responden. Kemudian $> 10 - \leq 25$ Tahun (47,22%) sebanyak 17 orang dan terakhir > 25 tahun (2,78%) sebanyak 1 orang.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil uji analisis statistic deskriptif

Data dari tabel 1 diperoleh hasil uji analisis statistik deskriptif variabel budaya organisasi menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 49.86 nilai maksimum sebesar 57, dan nilai minimum sebesar 43. Kemudian variabel *komitmen organisasi* menunjukkan hasil nilai rata-rata (mean) sebesar 48.81, dengan nilai maksimum sebesar 56 dan nilai minimum sebesar 43. Kemudian pada variabel *kepuasan kerja* menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 50.56 dengan nilai maksimum sebesar 58 dan nilai minimum sebesar 43. Terakhir, untuk variabel *kedisiplinan kerja* menunjukkan rata-rata nilai (mean) sebesar 52.08 dengan nilai maksimum 60 dan nilai minimum 43.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Perawat Gigi RSGMP Nala Husada

Budaya organisasi yang ada di RSGMP Nala Husada secara analisis kuantitatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja dari para perawat gigi RSGMP Nala Husada. Dengan semakin diperkuat keberadaan budaya organisasi di RSGMP Nala Husada, secara linier hal itu pun juga berdampak terhadap kedisiplinan dari para perawat gigi disana. Budaya organisasi merupakan bagian terpenting dari organisasi. Seluruh prinsip, harapan, sikap, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang dimiliki oleh karyawan, dimanfaatkan sebagai kesadaran kelompok hidup berorganisasi untuk menentukan reaksi terhadap proses di dalam dan di luar organisasi serta berpengaruh terhadap perilaku (Aromatica & Sudrajat, 2021). Kedisiplinan sendiri merupakan perilaku yang baik sadar dan tidak sadar dapat terbentuk yang dilatarbelakangi oleh beberapa faktor yang salah satunya di dalam penelitian ini dikarenakan adanya budaya organisasi yang baik di RSGMP Nala Husada.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewa Ayu T.N, et al (2023 :84) dan Putu Angga & Wayan Suana (2019 :5109) yang

	N	Mini mum	Maximu m	Mea n	Std. Deviati on
Budaya Organisasi	36	43	57	49.8 6	5.094
Komitmen Organisasi	36	42	56	48.8 1	4.118
Kepuasan Kerja	36	43	58	50.5 6	5.353
Disiplin Kerja	36	43	60	52.0 8	6.021
Valid N (listwise)	36				

menghasilkan salah satu kesimpulan bahwa budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kedisiplinan para pekerja. Selain itu nyatanya dalam penelitian Yani Restiana Widjaja, at all "Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan" (2022: 92) juga menyatakan bahwa keberadaan budaya organisasi mampu berdampak positif dan berimplikasi terhadap sangat baik terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi dalam penelitian Mochammad Ery P.H (2017) didapatkan hasil yang sedikit berbeda yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja PT Arisma Dawindo Sarana. Hal ini disebabkan kurang baiknya penerapan *company value* yang belum terkoordinasi dengan baik sehingga para pekerja kurang baik dalam pemahaman budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Perawat Gigi di RSGMP Nala Husada

Variabel Komitmen Organisasi terhadap kedisiplinan kerja sebesar 1.469 dengan nilai t table adalah 1.693. Selain itu nilai signifikansi dari Komitmen organisasi adalah sebesar 0.152 dengan kata lain lebih besar dari 0.05. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Taqiyuddin, et al (2023) yang menyebutkan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan dan

kinerja pekerja dan penelitian dari Suciono (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan dengan mediasi variabel komitmen organisasi. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dari Septiani, et al (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan para pekerja AJB Bumiputera 2012.

Meyer dan Allen (2007) dalam (Widjaja, et al, 2022) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi yang salah satu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Jika didasarkan dari pengertian tersebut dapat dikatakan komitmen dari perawat gigi RSGMP Nala Husada tidak berimplikasi terhadap kedisiplinan mereka dalam bekerja. Komitmen tidak dapat dijadikan faktor yang membuat seseorang pada akhirnya mampu untuk disiplin dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan adanya temuan empiris bahwa perbedaan status perawat gigi juga berakibat terhadap beban kerja yang mereka tanggung. Bagi perawat gigi yang berstatus BKO, mereka harus standby dari jam masuk kantor hingga pulang kantor serta melayani pasien umum. Sedangkan bagi perawat gigi berstatus organik, mereka lebih ke pelayanan terhadap mahasiswa, yang dalam hal ini jumlahnya tidak sebanyak pasien umum, sehingga mereka bisa meninggalkan pos kerja mereka sebentar untuk kegiatan lainnya. Dari hal tersebutlah komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja perawat gigi RSGMP Nala Husada.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Perawat Gigi di RSGMP Nala Husada

Pada saat perawat gigi merasa puas akan berbagai hal seperti pekerjaannya, upah,

pengawasan, kenaikan jabatan dan hubungan kerja, perawat gigi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Mereka akan hadir tepat waktu secara sadar dan sukarela. Selain itu mereka juga siap untuk disanksi jika terbukti melakukan pelanggaran. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan perawat gigi di RSGMP Nala Husada, maka semakin tinggi pula kedisiplinan mereka saat bekerja. Sebaliknya pada saat kepuasan kerja mereka rendah, hal tersebut tentu berdampak terhadap kedisiplinan mereka.

Hasil ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiadi, et al (2022) dan Ilahi, et al (2017) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan dari para karyawan perusahaan, semakin tinggi pula mereka untuk hadir sesuai dengan aturan yang ditentukan (kedisiplinan). Hal ini dikarenakan mereka langsung merasakan implikasi dari kebijakan perusahaan yang menurut mereka tidak memberatkan bahkan memberikan semacam keuntungan bagi diri mereka. Selain itu, penelitian ini juga memperkuat temuan dari Yanti dan Trianasari (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan dari para pekerja Hotel Brits Resort Lovina.

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kedisiplinan Perawat Gigi di RSGMP Nala Husada

Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kedisiplinan Perawat gigi RSGMP Nala Husada, sehingga Budaya Organisasi dapat diterima. Dengan adanya budaya, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan mampu meningkatkan kedisiplinan dari para perawat gigi.

Hasil analisis penelitian ini semakin memperkuat penelitian Hadyan dan Lies Enderwati (2016) dan Widjaja (2022) yang menyatakan bahwa keberadaan budaya dan komitmen organisasi mampu meningkatkan

kedisiplinan dari para karyawan suatu perusahaan. Selain itu penelitian dari Parwita (2013) juga menyebutkan jika kepuasan kerja dimiliki oleh para pekerja, maka kedisiplinan dari mereka pun akan meningkat.

KESIMPULAN

Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan perawat gigi di RSGMP Nala Husada sedangkan Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan perawat gigi di RSGMP Nala Husada.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai *insight* akademis serta sebagai bahan pertimbangan dan bahan evaluasi manajemen RSGMP untuk mengambil kebijakan standar beban kerja perawat gigi. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan dasar untuk lebih dikembangkan paradigmanya. Seperti menggunakan pendekatan kualitatif agar lebih menangkap *hidden transcript* dari realitas yang ada di lapangan. Tidak hanya yang bersifat numerik semata.

DAFTAR PUSTAKA

Aromatica, D., & Sudrajat, A. R. (2021). TEORI

ORGANISASI Konsep, Struktur & Aplikasi. In *Universitas Nusantara PGRI Kediri* (Vol. 01).

Marniati, Prof. Adjunct, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2020). Pengaruh budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (Bpks). *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59–69.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR 15TH EDITION. In *Universitas Nusantara PGRI Kediri* (Vol. 01).

Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 15(2), 59–69.
<https://doi.org/10.31967/relasi.v15i2.314>