

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PERILAKU DISIPLIN  
(STUDI PADA KARYAWAN KONTRAK TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT  
PUSDIKES)**

Made Astintya Sinta Mahastuti<sup>1</sup>, Nurcahyo Andarusito<sup>1</sup>, Achda Ferdians<sup>1</sup>  
Universitas Respati Indonesia, Jakarta  
[sinta.mahastuti@gmail.com](mailto:sinta.mahastuti@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kinerja tenaga kesehatan kontrak sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, dengan perilaku disiplin sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui perilaku disiplin sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (path coefficient 0,373; p-value 0,000) serta terhadap perilaku disiplin (0,584; p-value 0,000). Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (0,641; p-value 0,000) dan perilaku disiplin karyawan (0,376; p-value 0,000). Selain itu, perilaku disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (0,298; p-value 0,000). Pengujian mediasi menunjukkan bahwa perilaku disiplin memediasi secara signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja (0,174; p-value 0,000) serta memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (0,112; p-value 0,001). Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui penguatan perilaku disiplin karyawan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja melalui pengembangan budaya kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung perilaku disiplin.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Perilaku Disiplin, Rumah Sakit Militer

**ABSTRACT**

The performance of contract healthcare workers is significantly influenced by organizational culture and work environment, with work discipline as a mediating variable. This study aims to analyze the influence of organizational culture and work environment on employee performance, both directly and through disciplinary behavior as a mediating variable. The research employs a quantitative approach using Partial Least Squares (PLS) analysis. The findings indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance (path coefficient 0.373; p-value 0.000) as well as on disciplinary behavior (0.584; p-value 0.000). The work environment is also proven to have a positive and significant effect on performance (0.641; p-value 0.000) and on employees' disciplinary behavior (0.376; p-value 0.000). In addition, disciplinary behavior has a positive and significant influence on employee performance (0.298; p-value 0.000). The mediation analysis shows that disciplinary behavior significantly mediates the effect of organizational

culture on performance (0.174; p-value 0.000) and the effect of work environment on employee performance (0.112; p-value 0.001). Thus, this study confirms that a strong organizational culture and a supportive work environment not only improve performance directly but also indirectly through strengthening employees' disciplinary behavior. These findings provide important implications for organizations seeking to enhance employee performance by developing organizational culture and creating a conducive work environment that promotes discipline.

**Keywords:** Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance, Work Discipline, Military Hospital

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam mewujudkan mutu dan efektivitas pelayanan melalui penerapan budaya organisasi yang kuat serta lingkungan kerja yang kondusif. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, serta perilaku kerja yang diterapkan oleh seluruh tenaga kesehatan, mulai dari dokter, perawat, tenaga administrasi, hingga manajemen rumah sakit<sup>1</sup>. Budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi kerja, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong efisiensi pelayanan<sup>2</sup>. Denison (1990)<sup>3</sup> mengemukakan empat dimensi utama budaya organisasi yang efektif, yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi yang jelas.

Dalam lingkungan rumah sakit, budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku disiplin tenaga kesehatan. Disiplin tercermin dari kepatuhan terhadap standar operasional

prosedur, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas<sup>1</sup>. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan komitmen tinggi terhadap mutu pelayanan dan profesionalisme kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yahya et al., (2024)<sup>4</sup> menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik memiliki hubungan positif dengan kinerja tenaga kesehatan. Rumah sakit yang menerapkan budaya kerja positif cenderung memiliki kinerja lebih optimal, baik dari sisi efisiensi operasional maupun peningkatan mutu pelayanan. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan meningkatnya stres di kalangan tenaga kesehatan<sup>5</sup>.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial yang mendukung produktivitas dan

kesejahteraan tenaga kerja<sup>6</sup>. Kondisi kerja yang nyaman serta dukungan dari pimpinan dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan loyalitas kerja. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak kondusif seperti beban kerja berlebihan, keterbatasan fasilitas, serta sistem manajemen yang kurang efektif dapat menurunkan semangat kerja dan disiplin tenaga kesehatan<sup>7</sup>.

Penelitian yang dilakukan oleh Aiken et al., (2012)<sup>8</sup> membuktikan bahwa lingkungan kerja yang aman, kepemimpinan yang mendukung, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Namun di Indonesia, peningkatan kualitas lingkungan kerja di rumah sakit masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain keterbatasan sarana dan tingginya tekanan kerja<sup>5</sup>. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa komunikasi yang baik, hubungan interpersonal yang harmonis, serta dukungan manajemen memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja tenaga kesehatan<sup>9</sup>.

Selain dua faktor tersebut, disiplin kerja menjadi aspek penting yang

menentukan kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Kedisiplinan tinggi dapat meningkatkan efisiensi, menurunkan kesalahan, serta memastikan pelayanan kesehatan berjalan optimal<sup>2</sup>. Mangkunegara (2017)<sup>10</sup> menjelaskan bahwa kedisiplinan memiliki hubungan erat dengan kinerja, di mana tenaga kesehatan yang disiplin cenderung lebih produktif, bekerja secara konsisten, dan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik.

Hasil observasi awal peneliti di Rumah Sakit Pusdikkes menunjukkan bahwa sebagian tenaga kesehatan masih memiliki kinerja yang kurang optimal. Beberapa di antaranya belum tepat waktu datang bekerja, tidak mengikuti apel pagi, bekerja tidak sesuai prosedur, serta belum memperbaiki kesalahan setelah mendapatkan teguran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam aspek budaya organisasi, lingkungan kerja, serta kedisiplinan yang berpotensi memengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan

untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Pusdikkes.

Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi perilaku disiplin. Tujuan khusus penelitian ini meliputi upaya untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap perilaku disiplin. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan menganalisis pengaruh perilaku disiplin terhadap kinerja serta peran mediasi disiplin dalam hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, hasil penelitian dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks hubungan antara budaya organisasi,

lingkungan kerja, dan kinerja tenaga kesehatan di institusi militer. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi institusi pendidikan dalam pengajaran bidang manajemen sumber daya manusia dan kesehatan masyarakat, serta memberikan rekomendasi kebijakan bagi rumah sakit militer dalam meningkatkan budaya kerja dan lingkungan kerja yang lebih produktif. Bagi tenaga kesehatan kontrak, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan kedisiplinan kerja.

Penelitian ini difokuskan pada tenaga kesehatan kontrak di Rumah Sakit Pusdikkes. Variabel independen mencakup budaya organisasi yang terdiri atas dimensi keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi, serta lingkungan kerja yang meliputi aspek fisik dan nonfisik di lingkungan militer. Variabel dependen adalah kinerja tenaga kesehatan kontrak, sedangkan perilaku disiplin menjadi variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan pengumpulan data melalui sensus sampling. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan

pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kesehatan serta menjadi dasar bagi peningkatan efektivitas manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit Pusdikkes dan rumah sakit sejenis lainnya.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Pusat Pendidikan Kesehatan (RS Pusdikkes) Puskesmas Jakarta Timur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran empiris melalui analisis statistik terhadap hubungan antarvariabel yang terukur secara objektif. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2025 setelah mendapatkan izin resmi dari pihak rumah sakit.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan kontrak di RS Pusdikkes yang berjumlah 103 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan homogen, maka teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus,

yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Kriteria inklusi meliputi tenaga kesehatan berstatus kontrak yang telah bekerja minimal enam bulan, berpartisipasi aktif dalam pelayanan kesehatan atau administrasi, serta bersedia menjadi responden setelah memperoleh penjelasan terkait tujuan dan prosedur penelitian. Responden yang berstatus pegawai tetap, tidak aktif selama masa penelitian, atau memiliki kondisi yang dapat memengaruhi keakuratan data dikecualikan dari penelitian ini.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian. Kuesioner terdiri dari dua bagian, yaitu identitas responden dan pernyataan yang mengukur budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja tenaga kesehatan. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert empat tingkat yang memberikan rentang jawaban dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner serta data sekunder yang

berasal dari dokumen rumah sakit, literatur, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan.

Sebelum penyebaran kuesioner, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur. Uji validitas dilakukan menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment, sementara reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha dengan nilai  $\alpha$  lebih besar dari 0,7 sebagai indikator reliabilitas yang baik. Setelah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner disebarkan secara langsung kepada seluruh responden dan dikumpulkan kembali untuk dilakukan proses pengolahan data.

Pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu editing untuk memastikan kelengkapan jawaban, coding untuk memberikan kode pada setiap item pertanyaan, entry data ke dalam sistem, dan cleaning untuk memastikan tidak terdapat kesalahan input. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modeling (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS karena metode ini mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten secara simultan serta mengukur hubungan

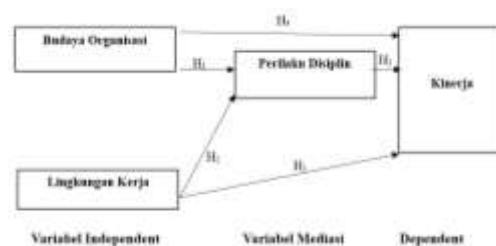
langsung maupun tidak langsung antarvariabel.

Evaluasi model dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk dengan melihat nilai outer loading, composite reliability, average variance extracted (AVE), dan discriminant validity. Suatu indikator dianggap valid apabila memiliki nilai outer loading lebih dari 0,7 dan AVE lebih dari 0,5. Reliabilitas konstruk dinilai baik apabila composite reliability lebih dari 0,7.

Selanjutnya, evaluasi model struktural dilakukan untuk menilai hubungan antarvariabel laten dengan melihat nilai path coefficient, R-square, dan effect size ( $f^2$ ). Uji hipotesis dilakukan dengan bootstrapping untuk menilai tingkat signifikansi hubungan antarvariabel pada taraf kepercayaan 95 persen dengan nilai  $p < 0,05$ . Model juga dinilai berdasarkan nilai prediktif relevansi ( $Q^2$ ) dan goodness of fit (GoF) untuk memastikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap variabel endogen.

Seluruh tahapan penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip etika penelitian, termasuk menjaga kerahasiaan identitas responden, menjamin bahwa partisipasi dilakukan secara sukarela, serta memberikan penjelasan mengenai tujuan dan manfaat penelitian kepada setiap responden.

Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat dan komprehensif mengenai hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Pusdikkes.



**Gambar 1.** Kerangka Konsep Penelitian

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah (n = 103)	Persentase
Usia		
Remaja (15-25 Tahun)	21	4,9%
Dewasa (26-45 Tahun)	70	83,5%
Lansia (45-65 Tahun)	12	11,7%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	33	28,2%
Perempuan	70	71,8%
Masa Kerja		
<3 Tahun	33	41,7
3-10 Tahun	43	32
>10 Tahun	27	26,2

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden berada pada usia dewasa (26–45 tahun) sebanyak 70 orang (68%), diikuti

remaja 21 orang (20,4%) dan lansia 12 orang (11,6%), menunjukkan dominasi usia produktif. Berdasarkan jenis kelamin,

responden mayoritas perempuan sebanyak 70 orang (68%) dan laki-laki 33 orang (32%). Berdasarkan masa kerja, 33 orang (32%) bekerja kurang dari 3 tahun, 43 orang (41,7%) memiliki masa kerja 3–10 tahun, dan 27 orang (26,3%) lebih dari 10 tahun. Hasil ini menunjukkan responden didominasi oleh karyawan perempuan usia produktif dengan pengalaman kerja menengah.

#### **Analisis Data**

Teknik pengolahan data menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) 4. Tahap- tahap tersebut adalah sebagai berikut:

#### **Menilai Outer Model atau Measurement Model Model Awal**

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

#### ***Convergent validity***

*Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan *Software* PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.<sup>13</sup>

**Tabel 2. Outer Loadings (Measurement Model)**

Sumber : Data Primer diolah

	BUDAYA ORGANISASI	KINERJA	LINGKUNGAN KERJA	PERILAKU DISIPLIN
B1	0,820			
B2	0,880			
B3	0,851			
B4	0,803			
B5	0,904			
B6	0,880			
B7	0,710			
B8	0,850			
B9	0,753			
B10	0,754			
B11	0,880			
B12	0,810			
C1			0,883	
C2			0,881	
C3			0,910	
C4			0,914	
C5			0,932	
C6			0,888	
C7			0,838	
C8			0,918	
C9			0,913	
C10			0,908	
D1		0,839		
D2		0,828		
D3		0,873		
D4		0,880		
D5		0,760		
D6		0,778		
D7		0,789		
D8		0,836		
D9		0,872		
D10		0,910		
D11		0,880		
D12		0,889		
D13		0,884		
D14		0,820		
D15		0,848		
E1				0,888
E2				0,788
E3				0,887
E4				0,832
E5				0,878
E6				0,881
E7				0,788
E8				0,888
E9				0,878
E10				0,878
E11				0,882
E12				0,878
E13				0,841
E14				0,880
E15				0,878
E16				0,848

Berdasarkan tabel di atas, nilai loading factor tertinggi sebesar 0,940 (indikator C5) dan terendah 0,734 (indikator B7). Seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,7, sehingga dinyatakan valid untuk variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja, dan Perilaku Disiplin.

**Discriminant Validity**

*Discriminant validity* dengan HTMT < 0.85 dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel

laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

	BUDAYA ORGANISASI	KINERJA	LINGKUNGAN KERJA	PERILAKU DISIPLIN
BUDAYA ORGANISASI				
KINERJA	0,994			
LINGKUNGAN KERJA	0,994	0,993		
PERILAKU DISIPLIN	0,998	0,979	0,999	

**Tabel 3.** Nilai *Discriminant Validity* dengan HTMT

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai dari keseluruhan variable  $>0.85$  hal ini menunjukkan bahwa jenis pertanyaan dalam masing-masing variable memiliki kemiripan sehingga perlu memilah beberapa pertanyaan yang sama dan dilakukan analisis lebih lanjut.

#### **Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)**

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 7 akan disajikan nilai *composite reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

	Cronbach's alpha	Composite reliability (the .ci)	Composite reliability (the .ci)	Average variance extracted (AVE)
BUDAYA ORGANISASI	0,997	0,999	0,999	0,761
KINERJA	0,973	0,973	0,974	0,738
LINGKUNGAN KERJA	0,979	0,977	0,976	0,628
PERILAKU DISIPLIN	0,992	0,999	0,971	0,681

**Tabel 4.** *Composite Reliability dan Average Variance Extracted*

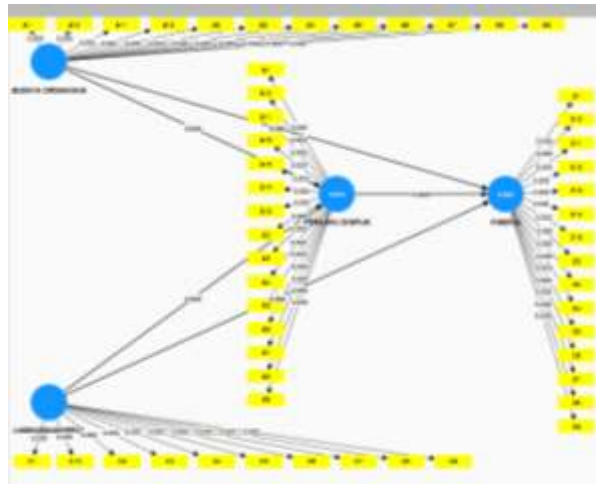
Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha

dan *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0,6 artinya masing-masing konstruk dan dimensi adalah reliabel

**Pengujian Model Struktural (Inner Model)**

Model struktural adalah model yang menghubungkan antar variabel laten. Evaluasi model struktural, meliputi;



**Gambar 2.** Model struktural yang telah diuji

	Original Sample (O)	Standardized (S)	T-Statistic ( T )	P-Value (Sig.)	2-Tailed Sig.
BUDAYA ORGANISASI → KINERJA	0,373	0,373	3,882	0,000	0,000
BUDAYA ORGANISASI → PERILAKU DISIPLIN	0,584	0,584	5,761	0,000	0,000
LINGKUNGAN KERJA → KINERJA	0,641	0,641	6,881	0,000	0,000
LINGKUNGAN KERJA → PERILAKU DISIPLIN	0,376	0,376	3,785	0,000	0,000
PERILAKU DISIPLIN → KINERJA	0,298	0,298	3,145	0,001	0,001

**Tabel 5.** Path Coeficient Hipotesis Langsung

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel di atas, seluruh hipotesis dinyatakan diterima karena memiliki pengaruh positif dan signifikan ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,373, menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Budaya organisasi juga berpengaruh terhadap perilaku disiplin dengan koefisien 0,584, yang berarti budaya yang kuat mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan. Lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien 0,641, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap perilaku disiplin dengan koefisien 0,376, yang berarti kondisi kerja yang baik dapat memperkuat kedisiplinan. Terakhir, perilaku disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,298, menunjukkan bahwa semakin disiplin karyawan, semakin optimal kinerjanya.

	Organisasi (Z)	Perilaku Disiplin (X)	Kinerja (Y)	F-value	P-value
Budaya Organisasi → Perilaku Disiplin → Kinerja	0,174	0,112	0,000	4,021	0,000
Lingkungan Kerja → Perilaku Disiplin → Kinerja	0,112	0,111	0,000	3,198	0,001

**Tabel 6.** Path Coefficient Mediasi

Sumber : Data Primer diolah

Tabel tersebut memperlihatkan hasil uji mediasi menggunakan path coefficient yang menilai pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi, yaitu Perilaku Disiplin. Hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis keenam (H6) diterima, dengan pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja melalui perilaku disiplin (koefisien 0,174; p-value 0,000 < 0,05). Artinya, budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan yang pada akhirnya memperbaiki kinerja mereka. Hipotesis ketujuh (H7) juga diterima, di mana

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui perilaku disiplin (koefisien 0,112; p-value 0,001 < 0,05), menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong perilaku disiplin yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

#### ***R Square dan R Square adjusted***

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel eksogen dengan endogen maka digunakan pengukuran koefisien determinasi dengan melihat nilai *Adjusted R-Square*.

**Tabel 7.** R Square dan R Square adjusted

	R-square	R-square adjusted
KINERJA	0.983	0.982
PERILAKU DISIPLIN	0.870	0.867

Sumber : Data Primer diolah

Nilai R-square ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa 98,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya

organisasi, lingkungan kerja, dan perilaku disiplin, sedangkan 1,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sementara itu,

87,0% variasi dalam perilaku disiplin dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, dengan 13,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai R-square adjusted yang sedikit lebih rendah menunjukkan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dalam model, namun tetap mengindikasikan bahwa model memiliki daya prediksi yang sangat kuat.

### Uji Fit

Salah satu metode untuk menguji model fit adalah *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Nilai SRMR merupakan ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matrik korelasi data dengan matrik korelasi taksiran model. Nilai SRMR dibawah 0,08 menunjukkan model fit (cocok).

**Tabel 8.** Uji FIT

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.087	0.087
d_ULS	10.322	10.322
d_G	38.185	38.185
Chi-square	8747.661	8747.661
NFI	0.407	0.407

Sumber : Data Primer diolah

Nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) sebesar 0,087 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang cukup baik meskipun belum sepenuhnya optimal, namun masih berada dalam kategori acceptable fit.

### PEMBAHASAN PENELITIAN

#### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pusdikkes

Hipotesis pertama (H1) diterima, yaitu ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan path coefficient 0,373 dan p-value 0,000 .Dengan demikian, setiap peningkatan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 95%, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berada dalam rentang 0,293 hingga 0,459, sehingga budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja hingga 0,459.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di PT Gapura Cabang Pekanbaru menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel budaya organisasi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 61,6%<sup>11</sup>.

Demikian pula, penelitian di Bank BRI Kantor Cabang Cianjur menemukan bahwa budaya organisasi konstruktif, pasif-defensif, dan agresif-defensif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 54,5%<sup>12</sup>. Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Penelitian yang dilakukan di PT Agrodana Futures menemukan bahwa keterlambatan karyawan dan pencapaian margin yang diperoleh melalui nasabah yang berinvestasi memberikan pengaruh terhadap produktivitas dan kinerja organisasi, menunjukkan bahwa faktor lain selain budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan<sup>13</sup>.

Selain itu, penelitian di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Kabupaten Kolaka Utara menunjukkan bahwa budaya organisasi dengan indikator yang digunakan masuk dalam kategori baik dan kinerja pegawai dengan indikator yang digunakan juga masuk dalam kategori baik, namun tidak dijelaskan secara spesifik hubungan antara keduanya<sup>14</sup>.

Penelitian lain di PJ. Bintang Bumi menunjukkan bahwa budaya organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja untuk menciptakan daya saing yang diperlukan, namun tidak ada data spesifik yang menunjukkan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian di PT PLN (Persero) Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk Bintan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat<sup>15</sup>.

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor lain seperti motivasi dan kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian di Terminal Penumpang Umum di Surabaya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan<sup>16</sup>. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Disiplin Karyawan Kontrak Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pusdikkes**

Hipotesis kedua (H2) diterima, yaitu ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap perilaku disiplin karyawan dengan path coefficient 0,584 dan p-value 0,000. Dengan demikian, setiap peningkatan dalam budaya organisasi akan meningkatkan perilaku disiplin karyawan. Dalam selang kepercayaan 95%, pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku disiplin berada dalam rentang 0,383 hingga 0,778, sehingga budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan perilaku disiplin hingga 0,778. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian di RS Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan, yang

menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan rawat inap. Penelitian tersebut menegaskan bahwa implementasi budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan<sup>17</sup>.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara budaya organisasi dan disiplin kerja. Misalnya, penelitian yang dilakukan pada Dinas Perdagangan dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli menemukan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja pegawai, dengan nilai signifikansi lebih besar dari alpha ( $0,752 > 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai<sup>18</sup>.

Selain itu, penelitian di PT. Mega Perintis Tbk menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,4%. Meskipun fokus utama penelitian ini adalah kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan komponen penting dalam kinerja, sehingga budaya

organisasi yang kuat dapat meningkatkan disiplin kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan<sup>19</sup>.

Penelitian lain juga mendukung temuan ini. penelitian yang dilakukan oleh Naima & Aransyah (2023)<sup>20</sup> menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun penelitian ini tidak secara langsung meneliti disiplin kerja, kinerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh tingkat disiplin mereka, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh budaya organisasi<sup>20</sup>.

Selain itu, studi di RSIA Eria Bunda Pekanbaru juga menemukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang efektif dapat membentuk perilaku disiplin di kalangan karyawan<sup>11</sup>.

Penelitian lain di Rumah Sakit Umum Daya Makassar menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja ditemukan sebagai variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja, menekankan

pentingnya budaya organisasi dalam membentuk perilaku disiplin<sup>21</sup>.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif berperan penting dalam membentuk perilaku disiplin karyawan kontrak tenaga kesehatan di Rumah Sakit Pusdikkes. Implementasi budaya organisasi yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan dan kualitas layanan kesehatan yang diberikan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pusdikkes**

Hipotesis ketiga (H3) diterima, yaitu ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan path coefficient 0,641 dan p-value 0,000. Dengan demikian, lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 95%, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja berada dalam rentang 0,552 hingga 0,717, sehingga lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja hingga 0,717.

Penelitian lain yang sejalan dengan temuan ini dilakukan oleh Andrian (2022)<sup>22</sup> di Rumah Sakit Type-D Perawang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas fisik yang memadai dan hubungan interpersonal yang positif, dapat meningkatkan kinerja tenaga medis dalam memberikan pelayanan kesehatan. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang optimal untuk mendukung kinerja tenaga kesehatan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Sinaga (2015)<sup>23</sup> pada Divisi Area Jakarta PT. Indosat, Tbk, juga mendukung temuan tersebut. Meskipun objek penelitian berbeda, hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, sementara lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja

karyawan, baik di sektor kesehatan maupun industri lainnya.

Penelitian lain oleh Lupita et al., (2019)<sup>24</sup> di Puskesmas Kecamatan Kotabaru, Karawang, menemukan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan. Lingkungan kerja yang baik dan budaya kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja tenaga kesehatan. Temuan ini sejalan dengan penelitian di Rumah Sakit Pusdikkes, di mana lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan kontrak tenaga kesehatan.

Secara keseluruhan, berbagai penelitian tersebut menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang optimal merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Manajemen rumah sakit perlu mengembangkan kebijakan yang seimbang antara penerapan disiplin yang ketat dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, diharapkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan akan

meningkat seiring dengan peningkatan kinerja tenaga kesehatan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Disiplin Karyawan Kontrak Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pusdikkes**

Hipotesis keempat (H4) diterima, yaitu ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap perilaku disiplin karyawan dengan path coefficient 0,376 dan p-value 0,000. Dengan demikian, setiap peningkatan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan perilaku disiplin karyawan. Dalam selang kepercayaan 95%, pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku disiplin berada dalam rentang 0,182 hingga 0,570, sehingga lingkungan kerja yang lebih baik dapat meningkatkan perilaku disiplin hingga 0,570.

Penelitian lain yang sejalan dengan temuan ini dilakukan oleh Basirun et al., (2022)<sup>25</sup> di Rumah Sakit Haji Kota Makassar. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja

karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang optimal dan penegakan disiplin kerja untuk mendukung kinerja tenaga kesehatan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hutasoit (2022)<sup>26</sup> di Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung juga mendukung temuan tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Meskipun demikian, penelitian ini menekankan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang kondusif tetap penting untuk mendukung perilaku disiplin tersebut.

Penelitian lain oleh Firzanah (2024)<sup>27</sup> di Rumah Sakit Swasta di Surabaya Selatan menemukan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non-medis. Lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian di

Rumah Sakit Pusdikkes, di mana lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan kontrak tenaga kesehatan.

Secara keseluruhan, berbagai penelitian tersebut menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang optimal dan penegakan disiplin kerja yang baik merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja dan perilaku disiplin tenaga kesehatan. Manajemen rumah sakit perlu mengembangkan kebijakan yang seimbang antara penerapan disiplin yang ketat dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, diharapkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan akan meningkat seiring dengan peningkatan kinerja dan disiplin tenaga kesehatan.

#### **Pengaruh Perilaku Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pusdikkes**

Hipotesis kelima (H5) diterima, yaitu ada pengaruh positif dan signifikan dari perilaku disiplin terhadap kinerja karyawan dengan path coefficient 0,298 dan p-value 0,000 .Dengan demikian,

semakin tinggi perilaku disiplin karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 95%, pengaruh perilaku disiplin terhadap kinerja berada dalam rentang 0,197 hingga 0,376, sehingga perilaku disiplin yang baik dapat meningkatkan kinerja hingga 0,376.

Penelitian lain yang sejalan dengan temuan ini dilakukan oleh Pratiwi (2018)<sup>28</sup> di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan yang baik tercermin dari penurunan jumlah cuti yang melebihi batas yang ditetapkan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan rumah sakit.

Selain itu, penelitian oleh Fatimah (2016)<sup>29</sup> menegaskan bahwa disiplin merupakan faktor krusial dalam sumber daya manusia yang wajib ditegakkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Disiplin menjadi tolak ukur produktivitas kerja karyawan; semakin tinggi disiplin, semakin tinggi pula produktivitas yang dicapai.

Penelitian lain oleh Ahyat et al., (2024)<sup>30</sup> di Rumah Sakit Jiwa Mutiara

Sukma menemukan bahwa disiplin kerja, bersama dengan motivasi dan lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kontrak. Disiplin kerja yang baik mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal.

Secara keseluruhan, berbagai penelitian tersebut menegaskan bahwa perilaku disiplin merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan kontrak tenaga kesehatan. Manajemen Rumah Sakit Pusdikkes perlu terus mendorong dan memfasilitasi pengembangan disiplin kerja melalui pelatihan, pengawasan, dan pemberian insentif yang tepat. Dengan demikian, kualitas layanan kesehatan yang diberikan akan semakin optimal seiring dengan peningkatan kinerja dan kedisiplinan tenaga kesehatan.

### **Pengaruh Mediasi Perilaku Disiplin Terhadap Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Kontrak Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pusdikkes**

Hipotesis keenam (H6) diterima, yaitu ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan melalui perilaku disiplin sebagai variabel mediasi dengan path coefficient 0,174 dan p-value 0,000. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan perilaku disiplin karyawan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudaryono & Sutioningsih (2024)<sup>31</sup>, penelitian ini menguji apakah disiplin kerja (atau perilaku disiplin) memediasi pengaruh budaya organisasi (serta motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan berperan sebagai mediator antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak tenaga kesehatan di Rumah Sakit Pusdikkes, dengan perilaku disiplin sebagai variabel mediasi. Budaya organisasi yang kuat, yang mencakup nilai-nilai, norma dan praktik yang dianut bersama berperan penting dalam membentuk perilaku disiplin karyawan. Perilaku disiplin yang baik, pada gilirannya berkontribusi

langsung pada peningkatan kinerja individu maupun tim.

Manajemen Rumah Sakit Pusdikkes perlu mengembangkan kebijakan yang seimbang antara penyediaan budaya organisasi yang mendukung dan penerapan disiplin sesuai dengan standarnya agar tidak mempersulit karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga karyawan dapat merasa nyaman di lingkungan tempat bekerja dan mampu melaksanakan pelayanan kesehatan dengan prima

#### **Pengaruh Mediasi Perilaku Disiplin Terhadap Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Karyawan Kontrak Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Pusdikkes**

Hipotesis ketujuh (H7) diterima, yaitu ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku disiplin sebagai variabel mediasi dengan path coefficient 0,112 dan p-value 0,001. Dengan demikian, lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan perilaku disiplin karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romadhan & Widjayanti (2024)<sup>32</sup>, penelitian ini menguji apakah disiplin kerja berperan sebagai mediator (mediasi parsial) dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan AMOS menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga berpengaruh melalui disiplin kerja. Temuan ini mendukung argumen bahwa perilaku disiplin memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak tenaga kesehatan di Rumah Sakit Pusdikkes, dengan perilaku disiplin sebagai variabel mediasi. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan, maupun aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal dan komunikasi dengan atasan, berperan penting dalam membentuk perilaku disiplin karyawan. Perilaku disiplin yang

tinggi, pada gilirannya, berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja individu maupun tim. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan tingkat disiplin dan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang optimal dan penegakan disiplin kerja yang baik merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Manajemen Rumah Sakit Pusdikkes perlu mengembangkan kebijakan yang seimbang antara penyediaan lingkungan kerja yang mendukung dan penerapan disiplin yang ketat untuk membantu karyawan kontrak beradaptasi dengan standar kedisiplinan tinggi tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka. Dengan demikian, diharapkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan akan meningkat seiring dengan peningkatan kinerja dan disiplin tenaga kesehatan.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil pembahasan pada penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak

Tenaga Kesehatan di RS yang disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Disiplin Karyawan Kontrak Tenaga Kesehatan di RS Pusdikkes yang disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan perilaku disiplin karyawan
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Tenaga Kesehatan di RS Pusdikkes yang disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Disiplin Karyawan Kontrak Tenaga Kesehatan di RS Pusdikkes yaitu yang disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan perilaku disiplin karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Perilaku Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Kontrak

Tenaga Kesehatan di RS Pusdikkes yang disimpulkan bahwa perilaku disiplin berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

6. Terdapat pengaruh Mediasi Perilaku Disiplin terhadap Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Kontrak Tenaga Kesehatan

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Schein Eh. Organizational Culture And Leadership. Jossey-Bass; 2010.
2. Robbins S, Judge T. Organizational Behavior, 18th Edition. Essex: Harlow : Pearson Education; 2022.
3. Denison Dr. Corporate Culture And Organizational Effectiveness. Wiley; 1990.
4. Yahya Im, Dewi S, Riu M, Datangmanis Ae. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna. J Kesehat Amanah. 2024;8(1).
5. Sutrisno E. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. J Manaj Dan Bisnis. 2019;8(2):120–35.
6. Chandrasekar K. Workplace Environment And Its Impact On

di RS Pusdikkes

7. Terdapat pengaruh Mediasi Perilaku Disiplin terhadap Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Kontrak Tenaga Kesehatan di RS Pusdikkes

Organisational Performance In Public Sector Organisations. Int J Enterp Comput Bus Syst. 2011;1(1):1–19.

7. Gillespie Bm, Harbeck El, Kang, E., Steel C, Fairweather N. Work Environment And Its Impact On Nurses' Motivation And Performance: A Systematic Review. J Nurs Manag. 2017;25(5):289–98.
8. Aiken Lh, Sermeus W, Van Den Heede K, Sloane Dm, Busse R, Mckee M, Et Al. Patient Safety, Satisfaction, And Quality Of Hospital Care: Cross Sectional Surveys Of Nurses And Patients In 12 Countries In Europe And The United States. Bmj. 2012 Mar;344:E1717.
9. Susiarty A, Suparman L, Suryatni M. The Effect Of Workload And Work Environment On Job Stress And Its

- Impact On The Performance Of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital. *Sci Res J.* 2019 Jun 25;VII.
10. Mangkunegara A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Pt. Remaja Rosdakarya. 2017.
  11. Devi M. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perawat) Rsia Eria Bunda Pekanbaru.* Universitas Islam Riau; 2022.
  12. Suryadi Rn. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar.* *Indones J Econ Entrep Innov.* 2020;1(1):14–28.
  13. Rijanto A, Mukaram M. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive Pt Agrodana Futures).* *J Ris Bisnis Dan Investasi.* 2018;4(2):35.
  14. Asrul A, Muhammadiyah M, Mustari N. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara.* *Kaji Ilm Mhs ...* 2021;2(6):15.
  15. Rijal F, Rizki M. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk (Ultg) Bintan.* *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang.* 2021;4(1):1–11.
  16. Soedjono Soedjono. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya.* *J Manaj Dan Kewirausahaan [Internet].* 2005;7(1):Pp.22-47. Available From: [Http://Puslit2.Petra.Ac.Id/Ejournal/IndeX.php/Man/Article/View/16136](http://puslit2.petra.ac.id/Ejournal/index.php/Man/Article/View/16136)
  17. Pratama Na, Juhaeti J. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rawat Inap Di Rs Yadika Kebayoran Lama Jakarta Selatan.* *J Inov Mhs Manaj.* 2024;4(1):51–63.
  18. Daeli J, Lase D, Waruwu Mh, Halawa O. *Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan*

- Dan Ketenagakerjaan Kota Gunungsitoli. 2024;4:2959–68.
19. Sularmi L, Apriyanti Nh. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Perintis Tbk. *Jenius (Jurnal Ilm Manaj Sumber Daya Manusia)*. 2019;3(1):124.
20. Naima N, Aransyah Mf. Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *J Ilm Manajemen, Ekon Akunt*. 2023;7(1):733–43.
21. Nuraini. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daya Makassar. *J Stie Amkop Makassar*. 2022;5(2):314–27.
22. Andrian. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Rumah Sakit Type-D Perawang [Internet]. Universitas Islam Riau. 2022. Available From: <https://Repository.Uir.Ac.Id/12706/>
23. Pratiwi Wd, Sinaga Mo. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Divisi Area Jakarta Pt. Indosat, Tbk. *Epigram (E-Journal)*. 2015;11(1):79–86.
24. Lupita D, Rismayadi B, Anggela F. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan (Study Kasus Pada Puskesmas Di Kecamatan Kotabaru Karawang). *J Manaj Bisnis Kreat*. 2019 Oct 1;5:61–73.
25. Basirun R, Mahmud A, Syahnur MH, Prihatin E. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Cent Econ Students J*. 2022;5(4):337–48.
26. Hutasoit JA. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung. Universitas HKBP Nommensen; 2022.
27. Firzanah A. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Swasta Di Surabaya Selatan. *STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya*; 2024.
28. Pratiwi EA. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Darmayu

- Ponorogo Tahun 2018. STIKes Bhakti Husada Mulia Madiun; 2018.
29. Fatimah VM. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit. Ed Mei. 2016;1(2):181–90.
30. Ahyat M, Agustina Fi, Afriwan O, Hamzah H. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak (Studi Kasus Pada Rsj Mutiara Sukma). Ganec Swara. 2024;18(1):538.
31. Sudaryono S, Sutianingsih S. Peran Mediasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. J Aktual. 2023 Sep 23;21.
32. Romadhan T, Widjayanti D. Kepemimpinan Transformasional di Rumah Sakit. Penerbit Ilmiah; 2024.