

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
PADA RUMAH SAKIT PERTAMINA PALEMBANG**

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

**Nama : Predi Siswanto**

**NPM : 245141029**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS**

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA RUMAH  
SAKIT PERTAMINA PALEMBANG**

**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Tridinant**

**Nama : Predi Siswanto  
NPM : 245141029  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Menyetujui :**

**Ketua Penguji :  
Tangan**

**Tanggal**

**Tanda**

**Prof. Dr. Ir. Edizal AE, M.S  
NIDN : 0203086401**

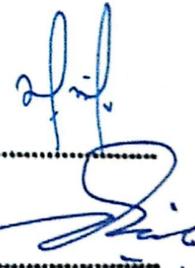
**24-01-2025**



**Anggota Penguji :**

**1. Dr. Sari Sakarina, SE.,MM  
NIDN : 0214038501**

**24-01-2025**



**2. Dr. Djatmiko Noviantoro. S.E., M.Si  
NIDN : 0110117204**

**24-01-2025**



**Mengetahui :**



**Palembang, 24-01-2025  
Dekan FEB**

**Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN : 0205026401**

**Palembang, 24-01-2025  
Kaprosi MM**

**Dr. Sari Sakarina, SE.,MM  
NIDN : 0214038501**

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

### PENGARUH BUDAYA KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA RUMAH SAKIT PERTAMINA PALEMBANG

Nama : Predi Siswanto  
NPM : 245141029  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Pertamina Palembang

Menyetujui :

Pembimbing Tesis



Tanggal 24-01-2025 Pembimbing I

: .....  
Prof. Dr. Ir. Edizal AE, M.S.  
NIDN : 0203086401

Tanggal 24-01-2025 Pembimbing II



: .....  
Dr. Sari Sakarina, SE.,MM  
NIDN : 0214038501

Mengetahui :

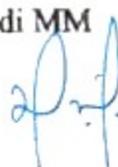
Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS  
NIDN : 0205026401

Tanggal 24-01-2025

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE.,MM  
NIDN : 0214038501

Tanggal 24-01-2025

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Predi Siswanto

NPM : 245141029

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Budaya Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Pertamina Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 24-01-2025

Yang menyatakan,



Predi Siswanto

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang Berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Pertamina Palembang”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi Sebagian persyaratan mendapatkan gelar Megister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Megister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof.H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS, sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk membirikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS.
4. Direktur Program Pascasarjana Megister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si,
5. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
6. Para dosen dan pihak-pihak yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
7. Kedua orang tua, almarhum Bapak Fahrul Rozi dan almarhumah Ibu Nirwana, yang sangat kucintai.

8. Istri tercinta, Riske Akhiria, SH., dan kedua anak-anakku, Kenzelo Al Rafaeyza, Aisyah Almahyrah.
9. Saudara dan Teman selalu memberikan dukungan dan semangat motivasi.
10. Teman- teman Angkatan 51 MM UTP yang kusayangi.
11. Semua Pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang Pendidikan.

Palembang, .....2025

Penulis

## ABSTRAK

**Predi Siswanto, Pengaruh Budaya Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Pertamina Palembang, dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal AE, M.S dan Ibu Dr. Sari Sakarina, SE.,MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Budaya Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang yang berjumlah 142 orang, Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan simple random sampling. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan perhitungan ukuran sampel yang didasarkan atas kesalahan 10%. Jadi sampel yang dipilih mempunyai kepercayaan 90%. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 59 orang sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Variabel Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja, Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,988, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Budaya Kerja, dan Beban Kerja) sebesar 98,8% sedangkan sisanya sebesar 1,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai  $R^2$  untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,997 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 99,7% sedangkan sisanya sebesar 0,3% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Bagi organisasi terkait yaitu Rumah Sakit Pertamina Palembang, disarankan agar pegawai terus menjaga kekompakan dalam bekerja tim, memastikan kerja sama tim berjalan dengan baik, meningkatkan keterbukaan dalam menerima kritik dari orang lain, serta memahami dengan jelas target yang harus dicapai dalam pekerjaan.

***Kata kunci : Budaya Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja***

## **ABSTRACT**

***Predi Siswanto, The Influence of Work Culture and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable at Pertamina Hospital Palembang, under the guidance of Prof. Dr. Ir. Edizal AE, M.S and Mrs. Dr. Sari Sakarina, SE.,MM***

*This study aims to determine and prove the Influence of Work Culture and Workload on Employee Performance at Pertamina Hospital Palembang with Job Satisfaction as an Intervening Variable both directly and indirectly. The population in this study were 142 Pertamina Hospital Palembang Employees. In this study, the researcher used simple random sampling. The calculation of the number of samples used the Slovin formula with a sample size calculation based on a 10% error. So the selected sample has a 90% confidence. So in this study the number of samples used was 59 people as research samples. Data analysis used in this study was by using the Structural Equation Model (SEM) analysis method which was operated through the Partial Least Square (PLS) program.*

*The results of this study indicate that, Work Culture Variables have an effect on Job Satisfaction, Workload Variables have a significant effect on Job Satisfaction, Work Culture Variables have a significant effect on Performance, Workload Variables have a significant effect on Performance, Job Satisfaction Variables have a significant effect on Performance, Work Culture Variables have a significant effect on Performance through Job Satisfaction, Workload Variables have a significant effect on Performance through Job Satisfaction. The R<sup>2</sup> value for the latent variable Job Satisfaction as a mediating variable is 0.988, which means that the value identifies that the variation in Employee Job Satisfaction can be explained by the exogenous latent variables (Work Culture, and Workload) by 98.8% while the remaining 1.2% is explained by other variables. The R<sup>2</sup> value for the latent variable Performance is 0.997 which means that the value identifies that the variation in Performance can be explained by the exogenous variables by 99.7% while the remaining 0.3% is explained by variables not included in the study. For the related organization, namely Pertamina Palembang Hospital, it is recommended that employees continue to maintain teamwork, ensure that teamwork runs well, increase openness in accepting criticism from others, and clearly understand the targets that must be achieved in work.*

***Keywords: Work Culture, Workload, Job Satisfaction, Performance***

## **RIWAYAT HIDUP**

Predi Siswanto, di lahirkan di Desa Tebing Abang Kab Banyuasin 18 Oktober 1989, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, Pasangan dari Almarhum Bpk Fahrul Rozi dan almarhumah ibu Nirwana. Pada tahun 2015 menikah Dengan Riske Akhiria, SH., dan telah dikaruniai seorang putra bernama Kenzelo Al Rafeayza dan seorang putri bernama Aisyah Almahyra.

Memulai Pendidikan Dasar diselesaikan pada tahun 2001 di SDN 1 Pengumbuk Kab Banyuasin, kemudian dilanjutkan Pendidikan Menengah Pertama ( MTS Pondok Pesantren Qodratullah ) Kab Banyuasin diselesaikan pada tahun 2004, kemudian melanjutkan kembali Sekolah Menengah Atas di ( MA Pondok Pesantren Qodratullah ) Kab Banyuasin diselesaikan pada tahun 2007. Kemudian melanjutkan Keperguruan tinggi yaitu S1 Keperawatan STIK Siti Khodijah Palembang selesai Tahun 2011, dilanjutkan Kembali Sekolah Profesi Ners di STIK Siti Khodijah Palembang selesai tahun 2012, pada bulan Januari 2024 mulai mengikuti pendidikan S2 program Pascasarjana Magister Manajemen di Universitas Tridinanti jurusan MSDM selesai pada tanggal 24 Februari 2025.

Pada tahun 2013 bekerja sebagai perawat di RS Pertamina Jaya Jakarta Pusat, Pada tanggal 01 Oktober 2017 diangkat menjadi karyawan tetap di RS Pertamina Jaya Jakarta, Pada tanggal 01 Januari 2020 Mutasi Kerja ke RS Pertamina Palembang. Pada tanggal 01 November 2020 promosi jabatan sebagai IPCN, kemudian pada tanggal 01 Juni 2022 Promosi jabatan menjadi sr. Officer Human resource dibagian SDM RS Pertamina Palembang, selanjutnya pada tanggal 01 Oktober 2023 promosi jabatan menjadi Head of Human Capital dibagian SDM RS Pertamina Palembang hingga Saat ini.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	14
C. Pembatasan Masalah .....	15
D. Perumusan Masalah .....	16
E. Tujuan Penelitian .....	16
F. Kegunaan Penelitian.....	17
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....</b>	<b>19</b>
A. Kajian Pustaka.....	19
1. Kinerja.....	19
2. Kepuasan Kerja .....	28
3. Budaya Kerja.....	32
4. Beban Kerja.....	36
B. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	38
C. Kerangka Berpikir .....	41
D. Hipotesis Penelitian.....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	47
B. Populasi dan Sampel .....	47
1. Populasi .....	47
2. Sampel.....	48
C. Variabel dan Definisi Operasional .....	49
D. Instrumen Penelitian.....	54
E. Teknik Analisis Data.....	55
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
A. Hasil Analisis .....	59
B. Pembahasan Hasil .....	85
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....</b>	<b>96</b>
A. Kesimpulan .....	96
B. Implikasi Kebijakan .....	97
C. Saran.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>101</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>107</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang Tahun 2019 - 2023 .....	4
Tabel 1. 2 Nilai BOR (Bed OccupancyRate) dan LOS (Length of Stay) Rumah Sakit Pertamina Palembang Periode 2019-2023 .....	6
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan .....	39
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja .....	50
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja .....	51
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Budaya Kerja.....	52
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Beban Kerja.....	53
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	61
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	62
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban .....	64
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden .....	64
Tabel 4. 6 Outer Loadin Pls Algorithm 1.....	67
Tabel 4. 7 Outer Loadin Pls Algorithm 2.....	70
Tabel 4. 8 Average Variance Extracted (AVE) .....	72
Tabel 4. 9 Akar Kuadrat AVE .....	73
Tabel 4. 10 Validitas Diskriminan .....	73
Tabel 4. 11 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	74
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas .....	76
Tabel 4. 13 Nilai R-Square ( $R^2$ ).....	77
Tabel 4. 14 Hasil F2 .....	79
Tabel 4. 15 Pengaruh Langsung.....	81
Tabel 4. 16 Pengaruh Tidak Langsung .....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	45
Gambar 4. 1 Responden berdasarkan jenis kelamin .....	60
Gambar 4. 2 Responden berdasarkan Usia .....	62
Gambar 4. 3 Responden berdasarkan Pendidikan.....	63
Gambar 4. 4 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1 .....	66
Gambar 4. 5 Full Model Setelah Dikalkulasikan 2 .....	69
Gambar 4. 6 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel .....	82

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keberhasilan pada suatu organisasi ditentukan dengan adanya kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau unit kerja. Sumber daya manusia berperan sebagai penentu keberlangsungan organisasi karena kendati semua sumber daya lain sudah ada, namun bila tidak memiliki persiapan dari sumber daya manusia, organisasi itu tidak terlaksana secara optimal. Atas dasar itulah, SDM perlu mendapat pengelolaan secara optimal (Alfa, Pancasila & Sakarina, 2024).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru didalam organisasi. Saat ini perkembangan bisnis yang semakin pesat bahkan persaingan di dunia usaha semakin banyak menuntut para sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Ini menunjukkan bahwa aset paling penting yang harus dimiliki organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia yang bekerja di dalam organisasi. Pegawai inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dikatakan dapat tercapai bukan hanya dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pada pekerjaan tersebut.

Begitu juga dengan organisasi seperti rumah sakit yang memainkan peran yang sangat penting dalam memberikan layanan kesehatan yang menyeluruh, mendukung kegiatan pendidikan dan penelitian, serta berfungsi sebagai pusat kesehatan masyarakat di wilayahnya. Maka, sudah sepatutnya rumah sakit menjaga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta terus mempertahankan tingkat kinerja. Kinerja pegawai di rumah sakit memiliki dampak signifikan pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan kinerja pegawai di rumah sakit memiliki dampak langsung pada pelayanan yang diberikan dan, pada akhirnya berdampak pada kepercayaan dan persepsi masyarakat terhadap rumah sakit tersebut

Rumah Sakit Pertamina Palembang terletak di Plaju, 11 km dari kota Palembang tepatnya berada didalam kompleks perumahan Pertamina RU (Refinery Unit) III Plaju. Keberadaan Rumah Sakit Pertamina Palembang RU III Plaju tidak terlepas dari usaha kegiatan perminyakan yang meliputi eksplorasi, eksploitasi, pengilangan dan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan perminyakan didaerah Sumatra bagian Selatan. Pada dasarnya keberadaan Rumah Sakit adalah untuk menunjang kegiatan perminyakan yang ada. Rumah Sakit Umum Pertamina Palembang merupakan sarana pelayanan kesehatan meliputi Promotif, Preventif, Kuratif dan Rehabilitatif untuk pekerja dan keluarga Pertamina khususnya dan juga masyarakat umum. Pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang dituntut untuk memiliki pengetahuan, kompetensi, dan skill yang memadai untuk menunjang pelayanan rumah sakit yang terbaik di bidangnya. Setiap pegawai dituntut untuk dapat produktif, proaktif, dan kolaboratif dalam melayani konsumen. Kinerja

pegawai menjadi tolak ukur Rumah Sakit Pertamina Palembang dalam mencapai visi dan misi perusahaannya. Dalam upaya mencapai kinerja yang optimal, perusahaan menyadari signifikansi kepuasan kerja yang dipersepsikan oleh pegawai. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja dan kepuasan kerja yang substansial, perusahaan memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, seperti Budaya Kerja Dan Beban Kerja

Capaian suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi harus selalu memacu kinerja pegawainya dengan harapan mampu mencapai keselaraan di setiap bagian-bagian unit kerja, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan. Di samping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang telah dicapainya. Menurut (Hasni dkk., 2020) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hasil perkerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Untuk dapat mengetahui kinerja pegawai di Rumah Sakit Pertamina Palembang, berdasarkan survey pendahuluan yang penulis lakukan dapat dilihat dari data kinerja pegawai Berdasarkan Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang Tahun**  
**2019 - 2023**

No	Aspek yang dinilai	Tahun									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		Target	Capaian								
1	Kualitas Kerja	100%	95%	100%	90%	100%	86%	100%	85%	100%	90%
2	Kuantitas Kerja	100%	87%	100%	95%	100%	97%	100%	75%	100%	91%
3	Tanggung Jawab	100%	92%	100%	100%	100%	100%	100%	98%	100%	98%
4	Kerja Sama	100%	85%	100%	93%	100%	93%	100%	82%	100%	97%
5	Inisiatif	100%	80%	100%	89%	100%	82%	100%	84%	100%	88%

Sumber: Data Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Pertamina Palembang, 2024

Berdasarkan tabel penilaian kinerja pegawai di Rumah Sakit Pertamina Palembang dari tahun 2019 hingga 2023, terlihat bahwa ada fenomena belum optimalnya kinerja pegawai yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Meskipun target untuk setiap aspek kinerja telah ditetapkan pada 100% setiap tahunnya, capaian aktual menunjukkan variasi yang mengindikasikan tantangan dalam mencapai kinerja yang maksimal. Pada aspek Kualitas Kerja, misalnya, capaian tertinggi terjadi pada tahun 2019 dengan nilai 95%. Namun, setelah itu, terjadi penurunan yang konsisten hingga mencapai titik terendah sebesar 85% pada tahun 2022, sebelum akhirnya sedikit meningkat menjadi 90% pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan adanya kendala yang mungkin terkait dengan sumber daya, pelatihan, atau beban kerja yang mempengaruhi kualitas kerja pegawai secara konsisten.

Aspek Kuantitas Kerja juga mengalami fluktuasi yang signifikan. Meskipun pada tahun 2020 dan 2021, capaian kuantitas kerja mencapai 95% dan 97%, angka

ini turun drastis pada tahun 2022 menjadi 75%, yang merupakan capaian terendah selama periode tersebut. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh peningkatan beban kerja atau kurangnya efisiensi dalam proses kerja yang menghambat pencapaian kuantitas kerja yang optimal. Pada tahun 2023, capaian kembali naik menjadi 91%, tetapi belum memenuhi target. Selanjutnya, pada aspek Tanggung Jawab, meskipun capaian berada cukup konsisten mendekati target dengan nilai 100% pada tahun 2020 dan 2021, terjadi sedikit penurunan menjadi 98% pada tahun 2022 dan 2023. Walaupun penurunan ini tidak terlalu besar, fenomena ini tetap menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan komitmen tanggung jawab pada tingkat yang sempurna.

Di sisi lain, aspek Kerja Sama juga menunjukkan hasil yang belum maksimal. Pada tahun 2019, capaian kerja sama hanya mencapai 85%, meskipun meningkat pada tahun-tahun berikutnya menjadi 93%, ada penurunan lagi pada tahun 2022 sebesar 82% sebelum akhirnya naik kembali menjadi 97% pada tahun 2023. Fluktuasi ini dapat mengindikasikan adanya permasalahan dalam komunikasi antarpegawai atau dalam koordinasi tim, yang menghambat kerja sama yang optimal. Aspek terakhir, yaitu Inisiatif, memperlihatkan variasi yang cukup lebar selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2019, capaian hanya 80%, meskipun meningkat pada tahun 2020 menjadi 89%, capaian ini menurun lagi pada tahun-tahun berikutnya, dan akhirnya berada pada angka 88% pada 2023. Rendahnya capaian inisiatif ini dapat mengindikasikan adanya keterbatasan dalam mendorong pegawai untuk berperan lebih aktif atau adanya hambatan dalam lingkungan kerja yang mengurangi peluang pegawai untuk menunjukkan inisiatif.

Fenomena ini mencerminkan pentingnya evaluasi menyeluruh terhadap budaya kerja, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang mungkin berdampak pada kepuasan kerja serta kemampuan pegawai dalam memenuhi target kinerja mereka secara optimal. Selain itu, penilaian kemampuan memberikan pelayanan yang efisien dan bermutu di rumah sakit, seperti pemanfaatan tempat tidur, tenaga, dan penunjang medis, menurut Depkes tahun 2005, mengungkapkan adanya beberapa indikator yang mudah dilihat dan diketahui bahwa untuk menilai kinerja rumah sakit, digunakan angka BOR (*Bed Occupancy Rate*) dan LOS (*Length of Stay*). Kedua indikator ini tidak hanya menunjukkan tingkat efisiensi, tetapi juga dapat memberikan gambaran mengenai kualitas pelayanan atau kinerja rumah sakit dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Nilai BOR yang ideal berkisar antara 70-80%, sedangkan nilai LOS yang baik adalah antara 6-9 hari. Berikut ini adalah gambaran kinerja pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang terkait dengan mutu pelayanan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. 2**  
**Nilai BOR (*Bed OccupancyRate*) dan LOS (*Length of Stay*)**  
**Rumah Sakit Pertamina Palembang Periode 2019-2023**

No	Uraian	Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1	BOR ( <i>Bed Occupancy Rate</i> )	33%	36%	41,33%	64,41%	65,50%
2	LOS ( <i>Length of Stay</i> )	4 Hari	4 Hari	4 Hari	3 Hari	3 Hari

Sumber: Rumah Sakit Pertamina Palembang, 2024

Berdasarkan data diatas kinerja Rumah Sakit Pertamina Palembang pada periode 2019 hingga 2023, terlihat bahwa nilai BOR dan LOS belum mencapai

standar ideal tersebut. Pada tahun 2019, BOR rumah sakit tercatat hanya sebesar 33%, jauh di bawah standar yang ideal. Rendahnya nilai BOR ini berpotensi mencerminkan bahwa fasilitas rumah sakit belum dimanfaatkan secara optimal atau mungkin karena jumlah pasien yang masih sedikit. Nilai ini mulai menunjukkan peningkatan pada tahun-tahun berikutnya, dengan BOR mencapai 41,33% di tahun 2021, hingga akhirnya mencapai 65,50% pada tahun 2023. Peningkatan tersebut menunjukkan adanya upaya optimalisasi kapasitas pelayanan, meskipun capaian tersebut masih berada sedikit di bawah rentang ideal 70-80%. Rendahnya BOR ini bisa jadi berkaitan dengan beban kerja dan efektivitas budaya kerja yang belum optimal di antara para pegawai, yang berdampak pada kemampuan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang efisien.

Sementara itu, pada aspek *Length of Stay* (LOS) atau lama rawat inap, Rumah Sakit Pertamina Palembang mencatat nilai yang konsisten rendah selama lima tahun terakhir. Dari tahun 2019 hingga 2021, LOS tercatat stabil di angka 4 hari, yang berarti pasien rata-rata menghabiskan 4 hari di rumah sakit. Pada tahun 2022 dan 2023, nilai LOS bahkan menurun menjadi 3 hari. Nilai LOS yang lebih rendah dari standar ideal 6-9 hari bisa diartikan sebagai efisiensi dalam penanganan pasien, di mana pasien dirawat dalam waktu yang singkat. Rendahnya LOS bisa disebabkan oleh tekanan beban kerja yang tinggi, yang mungkin menyebabkan pegawai lebih cepat menyelesaikan perawatan pasien untuk mengurangi beban atau mengosongkan tempat tidur bagi pasien baru. Hal ini dapat menimbulkan kekhawatiran terkait kualitas pemulihan pasien yang mungkin belum optimal ketika mereka dipulangkan lebih cepat dari standar yang ideal. Selain itu, rendahnya LOS

juga dapat mencerminkan pengaruh budaya kerja di rumah sakit yang mungkin lebih menekankan pada efisiensi waktu, namun berisiko menurunkan kualitas kepuasan pasien.

Selain pandemi, kinerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel diantaranya adalah Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Kerja. Ketiga faktor ini sangat berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung atau menghambat pencapaian kinerja optimal (Hati, Noviantoro & Veybhita, 2024)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi dan performa pegawai. Menurut Selviandry, Noviantoro & Nasir, (2024) Kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi di mana orang secara psikologis mampu merasakan adanya realisasi antara harapan dan kenyataan. Artinya dicapai realisasi sesuai dengan harapan yang diinginkannya. Kepuasan kerja bersifat multidimensi, di mana seseorang merasa lebih atau kurang puas dengan pekerjaannya, supervisornya, tempat kerjanya dan sebagainya. Selama masa pandemi, kepuasan kerja mungkin menurun akibat kondisi kerja yang lebih menekan, risiko kesehatan yang tinggi, serta keterbatasan dalam fasilitas dan sumber daya rumah sakit. Jika pegawai merasa kurang dihargai, kurang didukung, atau mengalami ketidakpuasan terkait kondisi kerja, hal ini akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Sebaliknya, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan pegawai cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa beberapa pegawai merasa tidak puas dengan sistem kompensasi dan fasilitas kerja yang diberikan, terutama selama pandemi. Secara aktual, beberapa pegawai mengungkapkan ketidakpuasan pegawai terhadap keterbatasan fasilitas yang disediakan untuk menangani peningkatan jumlah pasien Covid-19. Selain itu, sistem penghargaan dan kompensasi yang tidak jelas, serta ketidakjelasan kebijakan manajemen terkait bonus dan insentif, membuat banyak pegawai merasa bahwa kerja keras pegawai tidak diakui. Perasaan tidak dihargai ini menyebabkan penurunan motivasi dan semangat kerja. Para pegawai juga mengeluhkan kurangnya fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja, yang membuat pegawai kesulitan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fenomena ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta mencari solusi untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi pegawai.

Ada faktor lainnya yang berpartisipasi dalam memengaruhi dan memaksimalkan kinerja tenaga kerja, yaitu budaya kerja. Nikodemus, (2022) menuturkan bila faktor paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu perusahaan, yaitu budaya kerja, faktor itu pun berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai. Berbekal adanya pencapaian budaya kerja yang maksimal dan didukung oleh faktor lain, tentu pencapaian hasil kerja pegawai bakal mengalami peningkatan. Budaya kerja di rumah sakit juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. Menurut Ismail dkk., (2022) Budaya kerja adalah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan

menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Budaya kerja yang kolaboratif, transparan, dan fokus pada pengembangan profesional diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Kolaborasi yang baik memungkinkan setiap departemen atau tim di rumah sakit untuk bekerja bersama secara efektif, berbagi informasi dengan cepat, dan menyelesaikan masalah bersama-sama. Dalam konteks rumah sakit, kolaborasi ini penting dalam mengurangi risiko kesalahan medis, mempercepat perawatan pasien, dan meningkatkan efisiensi operasional. Transparansi dalam pengambilan keputusan dan komunikasi dapat memberikan kejelasan bagi pegawai tentang apa yang diharapkan dari pegawai, sementara fokus pada pengembangan profesional memberi pegawai kesempatan untuk terus berkembang dan memperbarui keterampilan.

Namun, kenyataannya tidak semua rumah sakit, termasuk Rumah Sakit Pertamina Palembang, memiliki budaya kerja yang mendukung kolaborasi yang efektif atau memberikan penghargaan yang memadai kepada pegawai. Salah satu fenomena yang terjadi adalah perasaan kurangnya penghargaan bagi pegawai yang bekerja keras. Banyak pegawai di sektor kesehatan, seperti perawat atau tenaga administrasi, merasa bahwa kontribusi pegawai tidak cukup diakui. Hal ini dapat menurunkan motivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal. Ketika pegawai merasa bahwa usaha pegawai tidak dihargai, baik melalui promosi, insentif, atau sekadar pengakuan verbal, pegawai mungkin kehilangan semangat untuk berkontribusi secara penuh terhadap kesuksesan organisasi.

Fenomena budaya kerja di Rumah Sakit Pertamina Palembang juga berperan penting dalam menurunnya kinerja pegawai. Secara faktual, dari hasil

wawancara, beberapa pegawai menyatakan bahwa pegawai menghadapi kendala dalam bekerja sama secara efektif dengan rekan satu tim, terutama ketika menghadapi tekanan pandemi. Secara aktual, beberapa pegawai melaporkan bahwa komunikasi antarunit sering kali terputus atau tidak jelas, terutama terkait protokol kesehatan dan alur kerja yang baru diterapkan selama masa pandemi. Budaya kerja yang kurang mendukung kolaborasi dan sinergi antara tim menyebabkan munculnya ketegangan antarpegawai, yang berujung pada suasana kerja yang tidak kondusif. Pegawai menyatakan bahwa kepemimpinan kurang memberikan dukungan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Faktor-faktor ini menghambat efektivitas operasional dan menjadi alasan perlunya dilakukan perbaikan dalam budaya kerja di Rumah Sakit Pertamina Palembang.

Penurunan kinerja pegawai selain budaya kerja yang dihadapi yakni beban kerja. Adanya ketidaksesuaian jumlah pegawai dengan adanya tingkat kebutuhan pegawai terhadap pelayanan dapat memimbulkan peningkatan beban kerja. Beban kerja adalah seluruh aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh pegawai. Menurut Rizki et al., (2022) Beban kerja adalah sekumpulan berbagai tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dengan mengandalkan kemampuan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan juga dapat disebabkan oleh tingkat keterampilan yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang meningkat, dan volume kerja yang lebih besar. Dengan begitu, semakin banyak dan semakin berbelitnya tugas yang harus dikerjakan dengan waktu yang ditentukan, maka semakin tinggi pula beban kerja yang pikul pegawai. Beban kerja yang berat, terutama selama pandemi Covid-19, merupakan faktor signifikan lainnya yang

dapat menjelaskan belum optimalnya kinerja pegawai. Tenaga medis, khususnya di rumah sakit, mengalami lonjakan beban kerja dengan peningkatan jumlah pasien dan kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang mendesak. Beban kerja yang berlebihan ini tidak hanya berdampak pada fisik tetapi juga pada kesehatan mental para pegawai, yang pada akhirnya mengurangi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Jumlah pegawai yang masuk dalam kategori Cukup (60-74) menunjukkan bahwa ada sebagian pegawai yang tidak mampu mempertahankan kinerja yang tinggi di tengah tuntutan pekerjaan yang meningkat.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa beberapa pegawai melaporkan bahwa beban kerja yang pegawai tanggung selama pandemi meningkat signifikan dibandingkan sebelum tahun 2020. Secara aktual, para pegawai mengungkapkan bahwa pegawai sering kali harus menangani jumlah pasien yang berlebihan dengan shift yang panjang dan tanpa istirahat yang memadai. Banyak pegawai merasa bahwa beban kerja yang berat ini berdampak langsung pada kesehatan fisik dan mental pegawai, serta mengurangi kualitas pelayanan kepada pasien. Selain itu, distribusi beban kerja yang tidak merata menyebabkan ketidakadilan di antara unit-unit rumah sakit, di mana beberapa unit harus menangani lebih banyak pasien dibandingkan yang lain. Beban kerja yang tidak seimbang ini berkontribusi terhadap penurunan kinerja secara keseluruhan dan menegaskan pentingnya evaluasi serta pengelolaan beban kerja yang lebih baik.

Penelitian ini juga didasari karena adanya research gap dari penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Pratama & Frinaldi (2022), di mana pegawai menemukan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan

kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Sugiastika dkk. (2022), yang menunjukkan bahwa budaya kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelindo III Tanjung Perak Surabaya. Namun, kedua penelitian tersebut tidak mengeksplorasi bagaimana budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, atau melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dkk. (2021) dan Hamizar (2020) menyimpulkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi hasil dari penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Nabila & Syarvina (2022) serta Sitompul & Simamora (2021) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan atau research gap terkait hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai, terutama jika mempertimbangkan faktor kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ariansy & Kurnia (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Magelang. Ini menjadi perhatian karena penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Suardi (2019), justru menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Mandiri. Perbedaan hasil ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut yang mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, khususnya dalam konteks hubungan antara budaya kerja dan beban kerja terhadap kinerja.

Dengan demikian, penelitian ini mencoba menjembatani research gap yang ada dengan mengeksplorasi bagaimana budaya kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang, serta bagaimana kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan memperkaya literatur tentang hubungan antara budaya kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di sektor kesehatan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara variabel-variabel tersebut guna mengetahui pengaruhnya satu sama lain.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Budaya Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening antara lain :

1. Terjadi penurunan kinerja pegawai secara signifikan dari tahun 2019 hingga 2023, terutama pada periode pandemi Covid-19.
2. Pegawai merasa kewalahan dengan lonjakan jumlah pasien tanpa adanya peningkatan sumber daya manusia atau fasilitas pendukung yang memadai.
3. Tingkat kepuasan kerja pegawai mengalami fluktuasi, terutama selama pandemi, akibat kebijakan kompensasi yang tidak memadai.
4. Fasilitas dan sarana kerja yang tidak cukup memadai untuk menangani jumlah pasien yang meningkat menyebabkan penurunan kepuasan kerja.

5. Kurangnya fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja, yang memengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pegawai.
6. Kerja sama tim di beberapa unit belum optimal, menyebabkan komunikasi yang tidak efektif antarpegawai.
7. Lingkungan kerja tidak kondusif akibat ketegangan dan konflik antarpegawai, terutama dalam situasi kerja yang penuh tekanan seperti saat pandemi.
8. Tidak adanya dukungan yang kuat dari manajemen dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan harmonis.
9. Perubahan protokol dan alur kerja selama pandemi menambah beban komunikasi yang tidak merata di antara tim kerja.
10. Beban kerja pegawai yang tinggi selama pandemi menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada kualitas pelayanan.
11. Shift kerja yang panjang dan tidak diimbangi dengan istirahat yang cukup menyebabkan penurunan efektivitas kerja.
12. sistem penghargaan dan kompensasi yang tidak jelas, serta ketidakjelasan kebijakan manajemen terkait bonus dan insentif, membuat banyak pegawai merasa bahwa kerja keras pegawai tidak diakui

### **C. Pembatasan Masalah**

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada variabel Budaya Kerja,

Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Pertamina Palembang.

#### **D. Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Kerja secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh Budaya Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh Beban Kerja secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang?
5. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan:

1. Pengaruh Budaya Kerja secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang.

2. Pengaruh Beban Kerja secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang.
3. Pengaruh Budaya Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang
4. Pengaruh Beban Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang
5. Pengaruh Kepuasan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Pertamina Palembang.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Budaya Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pertamina Palembang.
2. Sebagai salah satu pertimbangan bagi Rumah Sakit Pertamina Palembang untuk lebih memperhatikan Budaya Kerja dan Beban Kerja dalam manajemen sumberdaya manusia sehingga Kinerja Pegawai benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan nasional.
3. Secara teoritis :
  - a) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumberdaya manusia yang terkait dengan masalah Budaya Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja.

- b) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
- c) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Rumah Sakit Pertamina Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Alfa, T., Pancasila, I., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Penerapan Budaya 5s Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Divisi Wireharness Pt. Osielectronics Batam. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 13, No. 2, pp. 603-619).
- Anjani, I., Hasanah, K., & ari Kadi, D. C. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Satpol Pp Kabupaten Madiun). In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 3)..
- Anjani, S. R., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. FIFGROUP Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(2), 149–162. <https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.471>
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01(01), 2021.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23.
- Asgaruddin, A. (2021). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(4), 433–442.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. I. M. (2021, April). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 2, pp. 187-193)
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesyva.v5i1.619>

- Billik, M. A. M., FoEh, E. H. . john, Niha, S. S., & Perseveranda, M. E. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 571–579. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1326>
- Budiasa, & Komang, I. (2021). *Beban Kerja Dan Sumber Daya Manusia* (Nomor July). Purwokerto : CV. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Bustomi, B., Asrori, A., & Murtafiah, N. H. (2023). Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Ma Hidayatul Mubtadiin Kelurahan Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2022/2023. *Unisan Jurnal*, 2(4), 256–264.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Dilla, R. (2020). Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Bagian Pemerintahan Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 7(1), 1-10.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Febrina, T., Edward, Z., & Nasution, N. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA*, 3(2), 316–326.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada BPJS Maluku). *Journal of Islamic Economic And Business (JLEB)*, 2(1), 52–64.
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/264>
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.

- Hati, V. I., Noviantoro, D., & Veybhita, Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Inap Di RS Islam Siti Khadijah Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN (Vol. 14, No. 1, pp. 137-156).
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Ismail, K., Maryadi, M., & Asri, A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Asn Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 4(2), 147–160. <https://doi.org/10.37476/massaro.v4i2.2753>
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM. In *Purwokerto: Cv. Pena Persada*. <https://lemlit.unpas.ac.id/wp-content/uploads/2021/06/Lingkungan-Organisasi-dan-Etos-Kerja-Dalam-MSDM.pdf>
- Kaesang, S. V., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Productivity*, 2(5), 391–396.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. Banten : CV. AA. Rizky.
- Kurniawan, J., Mora, L., & Sadijah, N. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE EXPRESS) Karawang. *Jurnal Empowerment Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 1(2), 1–23.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. Semarang : Yayasan Kita Menulis.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nikodemus, K. O., Manafe, H. A., Man, S., & Adrianus, J. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 477-487.

- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- Nurhayat, Y., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Alih Daya Kantor Perwakilan SMK Migas Sumbagut. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 3(2), 121–130. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/view/9038> <https://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/article/download/9038/3662>
- Perdana, R. G., Edizal, E., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada KPP Pratama Palembang Ilir Timur. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 14, No. 1, pp. 306-323).
- Prasetyo, Y. D. (2022). Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1).
- Pratama, D., & Frinaldi, A. (2022). Dicky Pratama dan Aldri Frinaldi \_2022. *Jurnal Teori dan Praktek Administrasi Publik*, 6(1), 42–50.
- Priyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(2).
- Putri, R. E. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Padakantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungandaerah Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 4(1)
- Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, 11(2), 0–14. <https://doi.org/10.35334/jek.v11i2.1408>
- Rizki, M., Nophiyani, N., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1469. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1469-1478.2022>
- Salsabila, R., & Anitra, V. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Jurnal Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1477–1486. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1986>
- Sari, D. R., Jonathan, L. R., & Latif, I. N. (2016). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *JMA: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 450-455.
- Sari, N., Surajiyo, S., Fitria, F., & Nasruddin, N. (2022). Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Lubuklinggau. *Jurnal IKRAITH EKONOMIKA*, 2(5), 328–341. <https://doi.org/10.2207/jjws.91.328>

- Selviandry, Y., Noviantoro, D., & Nasir, N. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pagaram. In *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 14, No. 1, pp. 324-330).
- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43-59.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142–153.
- Sri, H. (2018). Workload, work environment and employee performance of housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 3(10).
- Suardi, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 1(2), 9-19.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 28, Nomor 17). CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9*. Kencana : Jakarta.
- Tahir, R., Ilma, A. F. N., Thamrin, S., Samsuddin, H., Hindarwati, E. N., Rusyani, E., S, M. R., Siraj, M. L., Witara, K., Sa'dianoor, S., & others. (2023). *METODE PENELITIAN SUMBER DAYA MANUSIA: Panduan Komprehensif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=Q2HdEAAAQBAJ>
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(3), 73–91.
- Wahyuni, A. B. B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 10, 769–781.
- Wibowo, T. S., Ginting, H. B., Tarigan, B. A., Bangun, S., & Supriatna, M. D. (2023). Organizational Culture And Training As Determinants Of Employee Performance Improvement In The Vuca Era. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2).

- Widagdo, S., Maulyda, M. A., & R, K. (2020). Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru. In Jember: Mandala Press.
- Yanto, A. T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai kantor camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110–114.
- Zebua, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 109–124.