

Original Research

## Pengaruh budaya kerja Bajenta Bajorah terhadap kinerja perawat melalui motivasi pada RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya

*The influence of Bajenta Bajorah work culture on nurse performance through motivation at RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya*

Ida Wahyuni<sup>1\*</sup>, Danes Jaya Negara<sup>2</sup>, Bambang Mantikei<sup>2</sup>

<sup>1</sup> RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya

<sup>2</sup> Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Palangka Raya

\* Korespondensi: Ida Wahyuni (Email: idawahyuni267898@gmail.com)

<https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jem>

<https://doi.org/10.37304/jem.v2i3.4382>

Received: 24 October 2020

Revised: 26 April 2021

Accepted: 29 April 2021

### Abstract

*The aim of this study was to provide empirical evidence on the direct influence of Bajenta Bajorah work culture on nurse performance, the direct influence of work motivation on nurse performance, the direct influence of Bajenta Bajorah work culture on work motivation, and the indirect influence of Bajenta Bajorah work culture on nurse performance at Dr. Doris Sylvanus Hospital, Palangka Raya. A quantitative approach using Smart PLS was used to analyse data from 75 respondents. The results show: 1) Bajenta Bajorah work culture has a positive direct influence on nurses' performance in Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya; 2) Work motivation has a positive direct influence on nurses' performance in Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya; 3) Bajenta Bajorah work culture has a positive direct impact on nurses' work motivation in Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya; 4) Bajenta Bajorah work culture has a positive direct impact on nurses' work motivation in Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya.*

### Keywords

*Work Culture, Bajenta Bajorah, hospital, nurse performance, motivation*

### Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh langsung budaya kerja Bajenta Bajorah terhadap kinerja perawat, pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja perawat, pengaruh langsung budaya kerja Bajenta Bajorah terhadap motivasi kerja, dan pengaruh tidak langsung budaya kerja Bajenta Bajorah terhadap motivasi kerja. Budaya kerja Bajenta Bajorah terhadap kinerja perawat di RS Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. Pendekatan kuantitatif menggunakan Smart PLS digunakan untuk menganalisis data dari 75 responden. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Budaya kerja Bajenta Bajorah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya; 2) Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya; 3) Budaya kerja Bajenta Bajorah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya; 4) Budaya kerja Bajenta Bajorah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja perawat di RSUD Dr. Doris Sylvanus Palangka Raya.

### Kata kunci

Budaya kerja, Bajenta Bajorah, rumah sakit, kinerja perawat, motivasi

## 1. PENDAHULUAN

Budaya kerja merupakan suatu pemahaman, sikap dan perilaku yang diterapkan orang-orang sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi/institusi. Budaya adalah nilai-nilai yang senantiasa diwariskan,

ditafsirkan, dan dilaksanakan seiring dengan proses perubahan sosial kemasyarakatan dan peradaban manusia (Riezal et al., 2019). Salah satu budaya suku Dayak yang bisa dijadikan sebagai penanda identitas kebudayaan Dayak Kalimantan Tengah adalah Bajenta Bajorah (Karlani dan Triyani, 2021). Bajenta Bajorah adalah pola hidup suku

Dayak dalam bersosialisasi atau bermasyarakat, baik secara individu maupun berkelompok dengan menyesuaikan diri dengan sesama, sehingga dalam menjalankan kesehariannya Suku Dayak masih mempertahankan budaya Bajenta Bajorah yang artinya lemah lembut dan ramah tamah. Berdasarkan semboyan itu suku dayak memberikan pelayanan dan pertolongan kepada semua orang dengan ramah-tamah, tulus hati dan kasih sayang.

Bajenta Bajorah merupakan konsepsi yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya budaya dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya sebagai pondasi dalam pembangunan karakter bangsa. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) adalah institusi pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Pelayanan yang diberikan rumah sakit dituntut untuk selalu melakukan perubahan, agar pelayanan itu dapat sesuai dengan harapan dan kebutuhan pelanggan yaitu masyarakat. RSUD dr. Doris Sylvanus (selanjutnya akan disebut dengan RSDS) mempunyai motto "Bajenta Bajorah" yang sesuai dengan gambaran kebudayaan Kalimantan Tengah itu sendiri untuk memberikan pelayanan dan pertolongan kepada semua orang dengan ramah tamah, tulus hati dan kasih sayang.

Peraturan Pemerintah Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Unit Penyelenggaraan Pelayanan Publik menyatakan bahwa persyaratan dengan nilai 75,29 atau C (kurang baik) dengan jawaban sudah sesuai dan sangat sesuai yaitu 88,4% dan jawaban tidak sesuai dan kurang sesuai 11,6%. Berdasarkan Laporan Survei Kepuasan Masyarakat di Instalasi Rawat Inap dan Instalasi Gawat Darurat RSDS didapatkan bahwa perbandingan nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 4 tahun terakhir secara keseluruhan mendapatkan nilai berkisar antara 74,1-78,49 yang menunjukkan hasil baik, dari indeks nilai yang ingin dicapai yaitu 81,26-100,00. Indeks tersebut menandakan mutu pelayanan yang di berikan mencapai nilai yang sangat baik. Hasil survei tersebut diharapkan dapat memberikan umpan balik terhadap mutu pelayanan dari RSDS sehingga semua sektor pelayanan RSDS akan meningkat kualitas pelayanannya.

Undang-Undang nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah memberi kewenangan yang demikian luas bagi pemerintah daerah untuk mengatur rumah tangga daerahnya sendiri, termasuk prosedur pelayanan kepada masyarakat di daerahnya. Meskipun pelayanan yang diterima oleh masyarakat terasa belum memenuhi harapan semua pihak baik dari kalangan masyarakat umum maupun dari kalangan pemerintah sendiri maka perlu adanya perbaikan kinerja perawat yang terkait motivasi memberikan yang terbaik bagi pelayanan publik mempunyai implikasi luas, terutama dalam membangun kepercayaan masyarakat kepada RSDS kurang baiknya kinerja birokrasi RSDS selama ini menjadi salah satu faktor yang memicu terjadinya krisis kepercayaan masyarakat kepada RSDS.

Seluruh komponen pelayanan di RSDS diharapkan memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan motto RSDS. Namun, pada faktanya belum semua perawat memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan. Masih banyak terdapat perawat yang memiliki kinerja yang rendah. Sebagai suatu profesi dalam bidang kesehatan, tenaga medis seperti dokter, perawat, apoteker dan sebagainya harus memiliki pengetahuan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan begitu pula dengan perawat-perawat non-medis lainnya sesuai dengan jenis profesinya. Perawat rumah sakit harus memiliki profesionalisme yang tinggi, yang terdiri dari kemampuan intelektual, teknikal dan interpersonal sehingga para perawat mampu mempertahankan citra dan kinerja yang memenuhi standar profesi. Hambatan-hambatan untuk mewujudkan kinerja yang memenuhi standar profesi baik secara intelektual, teknikal, dan interpersonal seorang perawat salah satunya adalah motivasi kerja.

Sikap mental yang mendorong diri perawat untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Penurunan motivasi kerja perawat terlihat dari banyaknya keluhan pelanggan tentang pelayanan yang ada di RSDS. Dari keluhan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat yang ada di RSDS mengalami penurunan sehingga berdampak pada kinerja perawat pelayanan publik. Pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja perawat RSDS belum optimal. Berdasarkan hal tersebut dilakukan penelitian tentang pengaruh budaya kerja Bajenta Bajorah terhadap kinerja perawat melalui motivasi pada RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya.

## 2. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya dengan alamat Jl. Tambun Bungai No. 04, Langkai, Kec. Pahandut, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah. Penelitian dilaksanakan selama 2 (bulan) bulan yaitu dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2020. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode pengumpulan data yang disebut *Non Probability Sampling*. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 75 responden yang berasal dari perawat RSDS. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket). Data yang diperoleh dianalisis dan diuji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*) melalui software SmartPLS.

Variabel-variabel yang diteliti adalah Budaya Kerja Bajenta Bajorah (X) sebagai variabel bebas atau variabel eksogen dan Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel intervening serta variabel Kinerja Perawat (Z) sebagai variabel terikat atau variabel endogen. Berdasarkan kuesioner yang dilakukan secara online menggunakan *googleform*, ada 75 responden yang telah mengisi dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

### 3. HASIL

#### 3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Berdasarkan perhitungan *cross loading* (Validitas Diskriminan) bahwa hampir semua variabel memiliki korelasi tertinggi pada dirinya sendiri dibandingkan dengan korelasi pada variabel lain. Dengan demikian, syarat validitas diskriminan pada penelitian ini terpenuhi.

Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dipercaya, jadi dapat diandalkan. Reliabilitas dapat diartikan bahwa instrumen tersebut cukup dipercaya sebagai alat pengumpul data. Skor *Cronbach Alpha* pada Tabel 1 yang mengukur realibilitas model pengukuran didapatkan hasil yang bagus, yakni lebih dari *rule of thumbs* 0,60 (Saepudin dan Djati, 2019). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model pengukuran semua variabel memiliki reliabilitas yang baik.

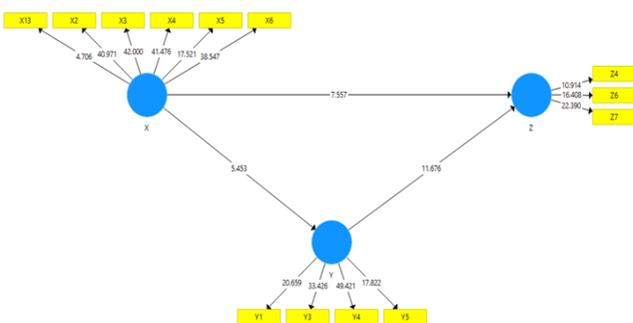
Tabel 1. Hasil *Cronbach's Alpha* dan *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
X (Budaya Kerja Bajenta Bajorah)	0,911	0,712
Y (Motivasi Kerja)	0,906	0,781
Z (Kinerja Perawat)	0,763	0,678

#### 3.2 Analisis Jalur Pengujian Hipotesis

- Model Struktural Penelitian

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah menggunakan teknik analisis data yaitu *Partial Least Square* (PLS). Alat bantu yang digunakan berupa program aplikasi SmartPLS Versi 3 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis *variance*. Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model struktural penelitian

Gambar 1 menunjukkan bahwa konstruk Z diukur dengan 4 buah indikator yaitu X, Y, dan Z. Arah panah antara indikator dengan konstruk laten adalah menuju indikator

yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif yang relatif sesuai untuk mengukur persepsi. Hubungan yang akan diteliti (hipotesis) dilambangkan dengan anak panah antara konstruk tersebut. Berikutnya dilakukan pengujian model structural (*inner model*). Berikut adalah nilai R-Square pada konstruk yang ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai R square

Variabel Laten	R Square	Q <sup>2</sup>
Y (Motivasi Kerja)	0,242	0,9
Z (Kinerja Perawat)	0,868	

Tabel 2 menunjukkan nilai R-squared untuk variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,242 dan kinerja Perawat (Z) sebesar 0,868. Bukti empiris ini mengindikasikan bahwa perubahan Budaya Kerja Bajenta Bajorah (X) dan kinerja Perawat (Z) dapat menjelaskan perubahan dari motivasi kerja (Y) sebesar 24,2%. Bukti tersebut juga mengindikasikan bahwa Budaya Kerja Bajenta Bajorah (X) dan motivasi kerja (Y) mampu menjelaskan perubahan dari kinerja perawat (Z) sebesar 86,8% dan sisanya hanya dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

R-square model PLS dapat dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model variabel. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Dengan rumus sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2) (1-R2^2).....(1-Rp^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1-0,242^2) (1-0,868^2)$$

$$Q^2 = 1 - 0,100056$$

$$Q^2 = 0,899944$$

$$Q^2 = 0,9$$

Nilai *Q-square* menunjukkan nilai sebesar 0,9 artinya lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Sehingga hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan.

- Hipotesis Penelitian

Setelah analisis model struktural dilakukan, hasil perhitungan yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan akan ditarik kesimpulan melalui hasil perhitungan nilai koefisien jalur dan signifikansi untuk setiap jalur yang diteliti. Uji hipotesis akan dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SmartPLS Versi 3 dengan taraf alpha 0,05. Hipotesis penelitian yang akan diuji menyatakan bahwa apakah terdapat pengaruh langsung positif disiplin terhadap motivasi kerja. Rangkuman hasil analisis dengan program SmartPLS Versi 3 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Rangkuman hasil uji hipotesis

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
Pengaruh Langsung					
Budaya Kerja Bajenta Bajorah -> Kinerja Perawat	0,301	0,300	0,097	3,104	0,002
Moivasi Kerja -> Kinerja Perawat	0,684	0,683	0,083	8,267	0,000
Budaya Kerja Bajenta Bajorah -> Moivasi Kerja	0,722	0,739	0,042	17,097	0,000
Pengaruh Tidak Langsung					
Budaya Kerja Bajenta Bajorah -> Moivasi Kerja -> Kinerja Perawat	0,494	0,504	0,063	7,861	0,000

#### 4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis pada Tabel 3, penelitian yang diajukan menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh langsung positif terhadap variabel terikat adapun yang tidak berpengaruh terdapat pada pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian ini, jika dikaitkan dengan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya serta hasil-hasil penelitian yang ada menunjukkan adanya korelasi positif. Artinya hasil penelitian ini mendukung teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Guna memperoleh gambaran yang lebih rinci, berikut ini adalah pembahasan atas hasil penelitian untuk masing-masing hipotesis.

##### 1. Pengaruh Langsung Budaya Kerja Bajenta Bajorah (X) terhadap Kinerja Perawat (Z) RSUD dr. Doris Sylvanus

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan statistik koefisien jalur Budaya Kerja Bajenta Bajorah (X) terhadap Kinerja Perawat (Z) sebesar 0,301, p-value sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar  $3,104 > t_{\text{tabel}} (\alpha=0,05)$  sebesar 1,992, maka Budaya Kerja Bajenta Bajorah (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (Z).

Faktor yang ada pada diri perawat yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya (Mangkunegara, 2007).

Penelitian Mukti dan Setiawan (2018) pada Perawat Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya menunjukkan budaya kerja berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja perawat. Penelitian Inayah (2019) pada BRISyariah Kantor Cabang Banyuwangi menunjukkan bahwa budaya kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan, oleh karena itu penelitian ini dapat mendukung hasil penelitian ini bahwa budaya kerja Bajenta Bajorah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung analisis yang sama, bahwa budaya kerja Bajenta Bajorah secara simultan mempengaruhi Kinerja Perawat secara positif dan signifikan. Artinya, Budaya Kerja Bajenta Bajorah secara simultan mempengaruhi kinerja perawat RSDS secara positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya budaya kerja Bajenta Bajorah RSDS dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kinerja perawat.

##### 2. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Perawat (Z) RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan statistik koefisien jalur Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Perawat (Z) sebesar 0,684, p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar  $8,267 > t_{\text{tabel}} (\alpha=0,05)$  sebesar 1,992, maka Motivasi Kerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (Z).

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan perawat agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (Mangkunegara, 2016). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Kinerja atau *performance* adalah sebagai hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Pada kenyataannya kinerja tidak hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan, namun juga didalamnya terdapat uraian dari pelaksanaan pekerjaan. Kinerja adalah hasil karya yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta berpengaruh kepada aspek keuangan. Kinerja tidak hanya menyangkut bagaimana cara melakukan pekerjaan tetapi juga menyangkut apa yang dikerjakannya (Nursalam, 2007). Kinerja dapat juga berarti hasil suatu proses pelaksanaan kerja yang telah direncanakan, menyangkut waktu, tempat, pelaksana atau karyawan dari suatu institusi (Mangkunegara, 2007). Kinerja perawat merupakan hasil yang bersinergi dari sejumlah faktor. Ada tiga hal yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu faktor individu, organisasi dan psikologis (Kurniadi, 2013).

Astuti dan Lesmana (2019) mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan, dan menemukan adanya pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat. Martini dan Sarmawa (2019) menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dan juga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan, oleh karena itu penelitian ini dapat mendukung hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung analisis yang sama bahwa motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja perawat secara positif dan signifikan. Artinya, motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja perawat RSDS secara positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja RSDS dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kinerja perawat.

### 3. Pengaruh Langsung Budaya Kerja Bajenta Bajorah (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan statistik koefisien jalur Budaya Kerja Bajenta Bajorah (X) terhadap Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,722, p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar  $17,097 > t_{\text{tabel}} (\alpha=0,05)$  sebesar 1,992, maka Budaya Kerja Bajenta Bajorah (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Yusnandar dan Nefri (2020) mengemukakan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dioeraktikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya kerja menurut Mangkunegara (2016) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Berdasarkan definisi budaya kerja diatas dari para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh instansi.

Manusia mempunyai bentuk sifat, watak serta kepribadian masing-masing yang beraneka ragam dan berubah-ubah. Karena adanya berbagai kebutuhan dan perilaku yang berbeda-beda itulah maka sangatlah perlu

bagi organisasi untuk lebih memperhatikan perubahan-perubahan yang secara langsung berpengaruh terhadap kegiatan organisasi atau instansi (Apridani et al., 2021). Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam perbaikan mutu serta peningkatan kualitas dan produktivitas pada sumber daya manusia (Hutajulu et al., 2021).

Pratiwi (2018) menemukan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap motivasi kerja perawat di PT. Admiral Lines Belawan. Supriyanto (2016) menemukan pengaruh budaya terhadap motivasi kerja. Penelitian budaya kerja Bajenta Bajorah terhadap motivasi kerja dilakukan oleh Rahayu (2017) pada Guru Sekolah Menengah Pertama, dengan hasil penelitian menunjukkan budaya kerja organisasi berkontribusi secara langsung terhadap motivasi kerja. Berdasarkan tiga penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya Kerja secara simultan mempengaruhi motivasi kerja secara positif dan signifikan, oleh karena itu penelitian ini dapat mendukung hasil penelitian ini bahwa budaya kerja Bajenta Bajorah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung analisis yang sama bahwa budaya kerja Bajenta Bajorah secara simultan mempengaruhi motivasi kerja secara positif dan signifikan. Artinya, budaya kerja Bajenta Bajorah secara simultan mempengaruhi motivasi kerja RSDS secara positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya budaya kerja Bajenta Bajorah RSDS dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja.

### 4. Pengaruh Langsung Budaya Kerja Bajenta Bajorah (X) terhadap Kinerja Perawat (Z) Melalui Motivasi Kerja (Y) RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan statistik koefisien jalur Budaya Kerja Bajenta Bajorah (X) terhadap Kinerja Perawat (Z) melalui Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,301, p-value sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{\text{statistik}}$  sebesar  $3,104 > t_{\text{tabel}} (\alpha=0,05)$  sebesar 1,992, maka Budaya Kerja Bajenta Bajorah (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (Z) melalui Motivasi Kerja (Y).

Budaya menekankan pada pentingnya nilai-nilai yang dianut bersama yang menjadi pengikat diantara anggota perusahaan yang memberi pengaruh terhadap perilaku anggota perusahaan. Budaya juga membedakan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Lingkungan yang berbeda akan memberi dampak pada pola dan warna budaya, karena itu terjadi pola dan warna budaya yang berbeda. Dalam budaya yang tebal terdapat kesepakatan yang tinggi dari anggotanya untuk mempertahankan apa yang diyakini benar dari berbagai aspek sehingga dapat membina keutuhan, loyalitas dan komitmen perusahaan. Kesepakatan bersama ini diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Jadi ada proses dalam mengadaptasi budaya kepada perawat. Masalah sosialisasi budaya dilakukan pada saat perusahaan menerima perawat baru, sehingga perawat bersangkutan sudah terbentuk perilakunya sesuai dengan budaya yang ada.

Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan perawat agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Adipratama et al., 2021). Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Teori kinerja menyatakan bahwa perilaku dan kinerja individu dipengaruhi oleh variabel individu, organisasi, serta psikologis. Variabel-variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kelompok perawat, yang pada akhirnya berpengaruh pula terhadap kinerja perawat. Tindakan yang berhubungan dengan kinerja perawat berhubungan dengan kerja yang dilakukan untuk mencapai sasaran sesuai tugas kerja (Kurniadi, 2013). Metode penilaian kinerja yang dapat dijadikan standar dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan penilaian kinerja perlu diterapkan, secara umum aspek dari kinerja meliputi; kualitas dan kuantitas yang dihasilkan, waktu kerja, kerjasama, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja. Kinerja atau *performance* adalah sebagai hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Pada kenyataannya kinerja tidak hanya sebagai hasil dari suatu pekerjaan, namun juga didalamnya terdapat uraian dari pelaksanaan pekerjaan.

Wahyuni (2015) menunjukkan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja positif dengan pengaruh mediasi koefisien mediasi 0,315. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja secara positif dan signifikan, oleh karena itu penelitian ini dapat mendukung hasil penelitian ini bahwa budaya kerja Bajenta Bajorah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung analisis yang sama bahwa budaya kerja Bajenta Bajorah secara simultan mempengaruhi kinerja perawat melalui motivasi kerja secara positif dan signifikan. Artinya, budaya kerja Bajenta Bajorah secara simultan mempengaruhi kinerja perawat melalui motivasi kerja RSDS secara positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya budaya kerja Bajenta Bajorah RSDS dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kinerja perawat melalui motivasi kerja.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan argumentasi yang diuraikan sebelumnya ditarik empat kesimpulan. *Pertama*, budaya kerja Bajenta Bajorah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja perawat di RSDS. Artinya bahwa tinggi rendahnya budaya kerja Bajenta Bajorah akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja perawat. Semakin tinggi tingkat budaya

kerja Bajenta Bajorah maka akan meningkat pula kinerja perawat. Sebaliknya, budaya kerja Bajenta Bajorah yang rendah maka kinerja perawat akan rendah juga.

Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja perawat di RSDS. Artinya bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja perawat. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka akan meningkat pula kinerja perawat. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah maka kinerja perawat akan rendah juga.

Ketiga, budaya kerja Bajenta Bajorah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja perawat di RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. Artinya bahwa tinggi rendahnya budaya kerja Bajenta Bajorah akan mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat budaya kerja Bajenta Bajorah maka akan meningkat pula motivasi kerja. Sebaliknya, budaya kerja Bajenta Bajorah yang rendah maka motivasi kerja akan rendah juga.

Terakhir, budaya kerja Bajenta Bajorah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja di RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. Artinya bahwa tinggi rendahnya budaya kerja Bajenta Bajorah akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja perawat melalui motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat budaya kerja Bajenta Bajorah maka akan meningkatkan pula kinerja perawat melalui motivasi kerja. Sebaliknya, budaya kerja Bajenta Bajorah yang rendah maka kinerja perawat melalui motivasi kerja akan rendah juga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adipratama, E., Ferdinand, F.H. and Husnatarina, F., 2021. Kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), pp.35-43.
- Apidani, A., Mantikei, B. and Syamsudin, A., 2021. Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. *Journal of Environment and Management*, 2(1), pp.82-88.
- Astuti, R. and Lesmana, O.P.A., 2019. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2).
- Hutajulu, Y.M.M., Sintani, L. and Meitiana, M., 2021. Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), pp.44-52.
- Inayah, N., 2019. "PASTI OKE" budaya kerja islami brisyariah dan pengaruhnya pada kinerja karyawan (Studi kasus pada BRIsyariah Kantor Cabang Banyuwangi). *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 10(2), pp.269-286.
- Karliani, E. and Triyani, T., 2021. Strengthening student's peace-loving attitudes through huma betang value-

- based general education curriculum. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 31(5), pp.539-550.
- Kurniadi A. 2013. *Manajemen keperawatan dan prospektifnya. teori, konsep dan aplikasi*. Jakarta. Badan Penerbit FKUI.
- Mangkunegara, A.A.P., 2016. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. PT. Refikaditama, Bandung.
- Martini, I.A.O. and Sarmawa, I.W.G., 2019. The Role of the Employee Work Motivation in Mediating the Work Culture towards Their Performance. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 6(1), pp.15-21.
- Mukti, G.B.H. and Setiawan, S., 2018. Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya dengan Menganalisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Remunerasi. *Jurnal IPTEK*, 22(1), pp.53-62.
- Nursalam, 2007. *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika, Jakarta.
- Pratiwi, H., 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Pt. Admiral Lines Belawan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 42-48.
- Rahayu, S. (2017). Komunikasi interpersonal kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja organisasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama. *Manajemen Pendidikan*, 12(1), 73-84.
- Riezal, C., Joebagio, H. and Susanto, S., 2019. Kontruksi Makna Tradisi Peusijek dalam Budaya Aceh. *Jurnal Antropologi: Isu-Isu Sosial Budaya*, 20(2), pp.145-155.
- Saepudin, U. and Djati, S.P., 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal dan UMKM*, 2(1), pp.123-136.
- Supriyanto, E., 2016. Pengaruh Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Instansi "X". Thesis (S2) thesis, UNPAS.
- Wahyuni, E., 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), pp.96-112.
- Yusnandar, W. and Nefri, R., 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), pp.61-72.
- Yusuf, R.M. and Syarif, D., 2018. *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.