

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI RSAU DR. ESNAWAN ANTARIKSA JAKARTA

Oleh

Dewijanty Maya Kartika¹, Wahyudi Bayu², Veranita Mira³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Adhirajasa Reswara
Sanjaya, Bandung

E-mail: ¹dewijanty@yahoo.com, ²drbayuwahyudi@yahoo.com,

³mirave2198@gmail.com

Article History:

Received: 06-07-2025

Revised: 23-07-2025

Accepted: 09-08-2025

Keywords:

Organizational
Culture, Work
Motivation, Work
Discipline

Abstract: *This study aims to determine the influence of organizational culture and work motivation on employee work discipline at RSAU dr. Esnawan Antariksa Jakarta. This study uses a quantitative method. The sample in this study was taken as many as 230 people. The sampling technique in this study used accidental sampling, namely taking samples that happened to be there and available when the study was conducted. In testing the hypothesis in this study using multiple linear regression tests. The results of the study showed that there was a positive and significant influence between organizational culture on employee work discipline, and there was a positive and significant influence between work motivation on employee work discipline and there was a positive and significant influence between organizational culture and work motivation on employee work discipline at RSAU dr. Esnawan Antariksa*

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai. (Hasibuan, 2019)

Mangkuprawira mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. (Mangkuprawira, S., & Hubeis, 2018). Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan. Sedangkan menurut Terry disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik. (Terry G.R., 2018). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur disiplin ASN, termasuk tata cara penegakan disiplin dan sanksi terhadap pelanggaran. UU ini menekankan pada penguatan Sistem Merit dalam manajemen ASN, mulai

dari perencanaan hingga pemberhentian, mencakup disiplin sebagai bagian penting.

Undang Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan mengatur tentang disiplin kerja tenaga kesehatan, menjelaskan bahwa tenaga kesehatan harus memenuhi kode etik, standar profesi, hak pasien, standar pelayanan, dan standar prosedur operasional dan dikarenakan disiplin kerja tenaga kesehatan sangat penting untuk menjamin kualitas pelayanan dan melindungi hak-hak pasien. (Undang Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, n.d.)

Sementara itu dalam Undang Undang No. 34 Tahun 2004 tentang TNI mengatur disiplin prajurit sebagai bentuk ketaatan dan kepatuhan yang bersandarkan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit. Disiplin ini menuntut setiap prajurit untuk menunaikan tugas dan kewajibannya, serta bersikap dan berperilaku sesuai aturan dan tata kehidupan TNI. (Undang Undang No. 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia, n.d.)

Kemudian dalam Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2024 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Kesehatan menyediakan tolok ukur disiplin dalam pelayanan berbasis indikator SPM, seperti waktu tanggap, ketepatan diagnosis, dan pelayanan rawat jalan/inap serta disiplin pegawai menjadi salah satu prasyarat untuk memenuhi target SPM. (Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2024 Tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Kesehatan, n.d.) Kemudian dalam Standar Akreditasi Kemenkes adalah standar akreditasi nasional yang fokus pada peningkatan mutu dan keselamatan pasien, serta mendorong budaya mutu dan kedisiplinan di rumah sakit. Ini mendorong kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) dan manajemen sumber daya manusia (SDM). (*Standar Akreditasi Kementerian Kesehatan (Kemenkes) Tahun 2024, n.d.*)

Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1949 tentang Disiplin Tentara untuk seluruhnya Angkatan Perang Republik Indonesia dalam Bab I Pasal 2 dijelaskan bahwa setiap tentara, tinggi maupun rendah harus dan wajib tunduk kepada tiap-tiap Peraturan tentara dan pada tiap-tiap perintah kedinasan, atau perintah yang bersangkutan dengan kedinasan, serta mengerjakan segala sesuatu dengan tertib dan sempurna dengan kesungguhan dan keikhlasan hati, dengan riang dan gembira, berdasarkan penuh ketaatan dan rasa bertanggung jawab terhadap pemimpin dan kewajiban. (Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1949 Tentang Disiplin Tentara, n.d.)

Kedisiplinan sangat membantu meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai untuk menuju perubahan perspektif pegawai yang didasarkan pada dorongan untuk berprestasi dalam suatu organisasi. Selain sumber daya dan elemen lain, kedisiplinan adalah komponen penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin yang baik, mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. (Hendra et al., 2019)

Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja menjadi faktor-faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. (Sanaba et al., 2022)

Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang atas jasa atau hasil

dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Kompensasi merupakan suatu alasan untuk tetap bekerja karena kompensasi dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu primer maupun sekunder sehingga organisasi harus memperhatikan dengan baik pentingnya kompensasi. (Sanaba et al., 2022). Demikian juga dengan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan semangat dan disiplin kerja, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik yang diharapkan pegawai dapat diciptakan dengan mempertimbangkan elemen-elemen yang ada. (Putra & Aprianti, 2020)

Disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam menjamin keberlangsungan dan efektivitas pelayanan di sektor kesehatan, termasuk rumah sakit militer seperti RSAU dr. Esnawan Antariksa. Kedisiplinan pegawai tidak hanya mencerminkan tanggung jawab individu, tetapi juga mencerminkan budaya organisasi serta kualitas manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks rumah sakit militer, kedisiplinan lebih menuntut kepatuhan terhadap nilai-nilai militeristik yang menjunjung tinggi ketertiban, hierarki, dan loyalitas. Namun demikian, tantangan internal seperti menurunnya motivasi kerja, budaya kerja yang belum optimal, serta ketidakjelasan sistem penghargaan dan sanksi seringkali menjadi faktor penyebab rendahnya tingkat kedisiplinan. Fenomena seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, serta pelanggaran prosedur kerja menjadi indikator bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan.

Pentingnya pembentukan budaya organisasi yang kuat dan peningkatan motivasi kerja menjadi krusial dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Selain itu, peran regulasi seperti Undang Undang No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan mencakup berbagai aspek termasuk penyelenggaraan upaya kesehatan, kefarmasian, system informasi kesehatan, Standar Pelayanan Minimal, Sistem Akreditasi Rumah Sakit, dan kebijakan internal TNI dan ASN, memberikan dasar hukum dan structural dalam pengelolaan kedisiplinan pegawai di lingkungan Rumah Sakit TNI.

Hasil pengawasan dan pemeriksaan (wasrik) dari Irjen pada RSAU dr. Esnawan Antariksa Jakarta tahun 2024 menunjukkan bahwa: 1) Sesrumkit kurang optimal melaksanakan fungsi pengawasan pengendalian terhadap kinerja staf di bawahnya terkait kegiatan pemeliharaan SIM RS yang merupakan bagian dari sarana dan fasilitas *non* medis, Kataud kurang cermat dan teliti terkait kegiatan pemeliharaan SIM RS yang merupakan bagian dari sarana dan fasilitas *non* medis, dan kaur infomed kurang cermat dan teliti dalam pelaksanaan tugasnya terkait sistem informasi kesehatan di rumah sakit, 2) Sesrumkit belum optimal melaksanakan fungsi pengawasan pengendalian terhadap kinerja staf di bawahnya terkait kegiatan pemeliharaan barang milik negara. Hal ini berdampak pada disiplin kerja, sehingga pegawai di RSAU dr. Esnawan Antariksa Jakarta belum memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan daftar temuan sementara pengawasan internal di RSAU dr. Esnawan Antariksa pada semester II Tahun 2024 menunjukkan bahwa sosialisasi etik disiplin profesi belum dapat terlaksana pada seluruh tenaga perawat dan bidan RSAU dr. Esnawan Antariksa secara menyeluruh dan dilaksanakan secara bertahap. Selain itu permasalahan yang terjadi masih rendahnya disiplin kerja pegawai di RSAU dr. Esnawan Antariksa Jakarta hal ini sesuai

hasil wawancara dengan salah satu pegawai bagian personalia yang mengatakan bahwa masih adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu serta tidak mengikuti apel pagi. Berikut kutipan hasil wawancaranya:

“Memang kita akui masih ada pegawai kita yang datang terlambat dan pulang cepat serta tidak mengikuti apel pagi dengan alasan mereka sebelum ke Kantor harus mengantar anak ke sekolah terlebih dahulu dan kadangkala terjebak macet di jalanan, sehingga mereka tiba di kantor menjadi terlambat”

Fenomena di atas menunjukkan bahwa masih rendahnya disiplin pegawai di RSAU dr. Esnawan Antariksa Jakarta. Disiplin kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, dikarenakan budaya organisasi tentunya memberikan dampak terhadap kedisiplinan pegawai sehingga tata cara berperilaku dalam berbagai perbuatan seseorang akan bisa berubah baik dia secara lambat maupun cepat karena budaya mempengaruhinya dan begitu juga dengan motivasi kerja akan mendesak seseorang untuk bersikap atau berperilaku karena motivasi kerja sangat berhubungan dengan disiplin kerja, dengan adanya motivasi seseorang akan termotivasi untuk berperilaku disiplin, bukan hanya atasan tapi diri sendiri juga harus menjadi motivator bagi diri sendiri untuk selalu mengerjakan tugas secara kreatif, inovatif yang tentunya memberikan dampak yang positif bagi organisasi. (Hasibuan, Aldi Martua dan Nugrohoseno, 2022)

Hasil penelitian Novianingsih dkk menunjukkan bahwa motivasi dan Budaya organisasi mampu mempengaruhi disiplin kerja. (Novianingsih, Dewa Ayu Trisna., Suartina, I Wayan., dan Mahayasa, 2023) Begitu juga penelitian Hasibuan dan Nugrohoseno menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi mampu mempengaruhi disiplin kerja. (Hasibuan, Aldi Martua dan Nugrohoseno, 2022). Seseorang dalam organisasi tentunya memiliki peran yang besar dalam keberlangsungan dan keberhasilan organisasi tempat bekerja, karena itu pengembangan individu dalam organisasi harus menjadi perhatian, sehingga agar pegawai dapat bekerja secara maksimal dan tujuan yang diinginkan organisasi dapat tercapai. Pengembangan dalam organisasi diharapkan dapat sesuai dengan tuntutan organisasi. (Terry G.R., 2018) Hal ini tentunya termasuk juga pada organisasi di bidang kesehatan.

Melalui penelitian ini diharapkan memberikan solusi bagi RSAU dr. Esnawan Antariksa Jakarta dalam melakukan penguatan Budaya organisasi dikarenakan membangun budaya organisasi yang kuat dengan menanamkan nilai-nilai positif, meningkatkan komunikasi internal, dan memberikan teladan dari pimpinan dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai. Selain itu, memberikan solusi dalam peningkatan *Sistem Reward* dan *Punishment*: seperti menerapkan sistem penghargaan dan hukuman yang adil, transparan, dan konsisten dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja dan mematuhi peraturan. Penguatan mekanisme *reward* dan *punishment* telah terbukti efektif dalam mendorong kinerja ASN yang lebih berintegritas.

Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi RSAU dr. Esnawan Antariksa Jakarta dalam perbaikan lingkungan kerja seperti menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan suasana kerja yang harmonis, dan memastikan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi pegawai dan implementasi teknologi informasi yang efektif dengan mengadopsi sistem informasi manajemen rumah sakit dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas pelayanan. Namun, penting untuk memastikan bahwa pegawai mendapatkan pelatihan yang memadai dan dukungan dalam

mengoperasikan sistem tersebut untuk menghindari resistensi dan memastikan adopsi yang sukses serta pengembangan sistem monitoring dan evaluasi serta program pelatihan dikarenakan dengan membangun sistem monitoring dan evaluasi yang efektif untuk menilai kinerja pegawai secara berkala, memberikan umpan balik konstruktif, dan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karena menyelenggarakan program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan dapat membantu pegawai meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Dengan menerapkan solusi-solusi tersebut, diharapkan motivasi dan disiplin kerja pegawai di RSAU dr. Esnawan Antariksa Jakarta dapat meningkat, sehingga berdampak positif pada kualitas pelayanan Rumah Sakit.

RSAU dr. Esnawan Antariksa sebagai rumah sakit militer pusat memerlukan pegawai yang tidak hanya terampil secara teknis tetapi juga memiliki kedisiplinan tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai di RSAU dr. Esnawan Antariksa Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di RSAU dr. Esnawan Antariksa Jakarta, 2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di RSAU dr. Esnawan Antariksa Jakarta, dan 3) Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di RSAU dr. Esnawan Antariksa Jakarta.

LANDASAN TEORI

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi pegawai. (Fiolanisa et al., 2023) Budaya organisasi diyakini dapat memengaruhi cara berpikir dan bertindak pegawai serta merupakan cerminan kondisi organisasi yang dapat memberikan pengaruh positif seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, produktivitas dan kreativitas, serta peningkatan kinerja. (Ratih Mutmanikkang Johor, 2022). Budaya organisasi sering kali diartikan sebagai nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dipahami dan dipatuhi secara bersama-sama, yang dimiliki oleh suatu organisasi, sehingga para anggota organisasi merasa seperti satu keluarga dan menciptakan kondisi yang berbeda organisasi lain. (Sinambela, 2019)

Motivasi kerja adalah karunia mobilitas yang menimbulkan gairah seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. (Fiolanisa et al., 2023) Ardana menjelaskan motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian tujuan. (Ardana, 2017) Sementara itu, menurut Djatmiko (motivasi kerja adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk berbuat sesuatu dan motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan, *intrinsic* yang ada pada individu yang bersangkutan. *Stimuli eksternal* mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut. (Djatmiko, 2018)

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan

(Hasibuan, 2019). Selain itu Edy menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2019)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelation. Penelitian korelasi adalah desain penelitian yang dibuat untuk meneliti bagaimana kemungkinan hubungan terjadi antar variabel dengan memperhatikan besaran koefisien korelasi. Oleh karena itu, hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini adalah keeratan hubungan antar variabel penelitian, bukan sebab terjadinya hubungan (Endang Komara, Erliany Syaodih, 2022). Kemudian dalam desain korelasi ini ada upaya dari peneliti untuk menentukan tingkat hubungan antar variabel yang berbeda atau satu variabel dengan variabel lain dan ada upaya untuk menaksir berapa besar tingkat korelasinya (Endang Komara, Erliany Syaodih, 2022).

Pada pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di RSAU dr. Esnawan Antariksa.

Populasi merupakan sekelompok subyek penelitian. (Sugiyono, 2022) Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh personel di RSAU dr. Esnawan Antariksa Jakarta yang berjumlah 540 orang yang terdiri dari pegawai Militer sebanyak 237, pegawai PNS sebanyak 210, dan pegawai PPPK sebanyak 93 orang.

Sampel adalah sebagian dari subyek penelitian. Sampel dalam penelitian RSAU dr. Esnawan Antariksa Jakarta diambil menggunakan rumus Slovin, sebanyak 229,78 orang sehingga dibulatkan menjadi 230 orang.

Dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Dalam melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat serta besar pengaruh yang dihasilkan maka dilakukan analisis hasil uji regresi linier berganda. Analisis hasil uji dilakukan terdiri dari tiga, yaitu: (1) uji kelayakan model (hasil uji F), (2) Analisis hasil Uji koefisien determinasi (R^2), dan (3) analisis hasil uji t (uji hipotesis).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengolahan dan Analisis Data

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja, bila variabel budaya organisasi meningkat, maka disiplin kerja pegawai di RSAU dr. Esnawan Antariksa akan semakin meningkat seiring dengan peningkatan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian penelitian Novianingsih dkk yang menemukan budaya organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. (Novianingsih, Dewa Ayu Trisna., Suartina, I Wayan., dan Mahayasa, 2023) Penelitian juga di dukung dengan penelitian Hasibuan dan Nugrohoseno yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. (Hasibuan, Aldi Martua dan Nugrohoseno, 2022)

Pentingnya pembentukan budaya organisasi yang kuat dan peningkatan motivasi kerja menjadi krusial dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Selain itu, peran regulasi seperti UU No. 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, PP No. 28 Tahun 2024 tentang Kesehatan, EMR (Rekam Medis Elektronik), Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan STARKES, serta

kebijakan internal TNI dan ASN, memberikan dasar hukum dan struktural dalam pengelolaan kedisiplinan pegawai di lingkungan rumah sakit TNI.

Budaya organisasi diyakini dapat memengaruhi cara berpikir dan bertindak pegawai serta merupakan cerminan kondisi organisasi yang dapat memberikan pengaruh positif seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, produktivitas dan kreativitas, serta peningkatan kinerja. (Ratih Mutmanikkang Johor, 2022). Budaya organisasi sering kali diartikan sebagai nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dipahami dan dipatuhi secara bersama-sama, yang dimiliki oleh suatu organisasi, sehingga para anggota organisasi merasa seperti satu keluarga dan menciptakan kondisi yang berbeda organisasi lain. (Sinambela, 2019).

Indikator budaya organisasi menurut Robbins ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu: 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko, 2) Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para pegawai diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian, 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu. 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu, 6) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai, dan 7) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi (Robbins, 2019)

Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja, bila variabel motivasi kerja meningkat, maka disiplin kerja pegawai di RSAU dr. Esnawan Antariksa juga mengalami peningkatan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Novianingsih dkk yang menemukan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai. (Novianingsih, Dewa Ayu Trisna., Suartina, I Wayan., dan Mahayasa, 2023) Penelitian ini di dukung juga dengan penelitian Hasibuan dan Nugrohoseno menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. (Hasibuan, Aldi Martua dan Nugrohoseno, 2022)

Motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. tingkat tinggi motivasi tidak selalu menyebabkan tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya kinerja tinggi tidak selalu berarti motivasi tinggi. Seorang pekerja dengan tingkat rendah motivasi dapat memiliki kinerja tinggi jika mereka memiliki beberapa kemampuan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus berhati-hati untuk tidak secara otomatis menentukan alasan atribut untuk kinerja rendah adalah karena kurangnya motivasi, atau penyebab kinerja tinggi adalah karena motivasi yang tinggi. (Umar, 2019)

Hasibuan menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dalam memotivasi seseorang, yaitu: 1) Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*). Kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan dan keselamatan, 2) Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*). Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationships*). Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status dari Maslow dan 3) Kebutuhan akan kemajuan (*growth needs*).

Keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya (Hasibuan, 2019)

Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menjelaskan hasil uji f menunjukkan terdapat pengaruh secara Bersama-sama antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan presentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di RSAU dr. Esnawan Antariksa sebesar 36,6% dan sisanya 63.4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model atau diluar dari penelitian ini.

Sejalan dengan penelitian Novianingsih dkk yang menemukan Motivasi Kerja dan Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. (Novianingsih, Dewa Ayu Trisna., Suartina, I Wayan., dan Mahayasa, 2023) Penelitian ini juga di dukung penelitian Hasibuan dan Nugrohoseno menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh simultan. (Hasibuan, Aldi Martua dan Nugrohoseno, 2022)

Edy mengemukakan beberapa indikator-indikator disiplin kerja, yaitu: taat terhadap aturan waktu; taat terhadap peraturan perusahaan atau instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di instansi. (Sutrisno, 2019) Operasionalisasi dari variabel disiplin kerja diturunkan berdasarkan indikator kedisiplinan kerja: 1) Ketepatan waktu. Dimana para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan Kedisiplinan kerja baik, 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan, 3) Tanggung jawab tinggi. Pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat dikatakan memiliki kedisiplinan kerja yang baik, dan 4) Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga cerminan dari Kedisiplinan yang tinggi. (Sutrisno, 2019)

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur disiplin ASN, termasuk tata cara penegakan disiplin dan sanksi terhadap pelanggaran. UU ini menekankan pada penguatan Sistem Merit dalam manajemen ASN, mulai dari perencanaan hingga pemberhentian, yang mencakup disiplin sebagai bagian penting. Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1949 tentang Disiplin Tentara untuk seluruhnya Angkatan Perang Republik Indonesia dalam Bab I Pasal 2 dijelaskan bahwa setiap tentara, tinggi maupun rendah harus dan wajib tunduk kepada tiap-tiap Peraturan tentara dan pada tiap-tiap perintah kedinasan, atau perintah yang bersangkutan dengan kedinasan, serta mengerjakan segala sesuatu dengan tertib dan sempurna dengan kesungguhan dan keikhlasan hati, dengan riang dan gembira, berdasarkan penuh ketaatan dan rasa bertanggung jawab terhadap pemimpin dan kewajiban. (Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1949 Tentang Disiplin Tentara, n.d.)

Undang Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang kesehatan mengatur tentang disiplin kerja tenaga kesehatan, menjelaskan bahwa menjelaskan bahwa tenaga kesehatan harus

memenuhi kode etik, standar profesi, hak pasien, standar pelayanan, dan standar prosedur operasional dan dikarenakan disiplin kerja tenaga kesehatan sangat penting untuk menjamin kualitas pelayanan dan melindungi hak-hak pasien. (Undang Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan, n.d.) Sementara itu dalam Undang Undang No. 34 Tahun 2004 tentang TNI mengatur disiplin prajurit sebagai bentuk ketaatan dan kepatuhan yang bersandarkan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit. Disiplin ini menuntut setiap prajurit untuk menunaikan tugas dan kewajibannya, serta bersikap dan berperilaku sesuai aturan dan tata kehidupan TNI. (Undang Undang No. 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia, n.d.)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di RSAU dr. Esnawan Antariksa.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di RSAU dr. Esnawan Antariksa.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di RSAU dr. Esnawan Antariksa.

Saran penelitian ini pada pihak manajemen RSAU perlu 1) memperkuat internalisasi budaya organisasi, terutama dalam aspek adaptabilitas dan keterlibatan pegawai, melalui pelatihan rutin, kegiatan tim, dan dialog terbuka, 2) Motivasi kerja perlu ditingkatkan melalui pemberian reward, sistem karier yang adil, dan peningkatan kesejahteraan pegawai, baik ASN, PNS TNI maupun tenaga kontrak, dan 3) Perlu penyusunan kebijakan berbasis regulasi nasional dan militer, seperti integrasi sistem disiplin ASN (UU No. 20/2023) dengan prinsip kedisiplinan TNI (UU No. 34/2004), menyesuaikan sistem kinerja dengan standar Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Sistem Akreditasi Rumah Sakit (Starkes) serta 4) Menerapkan sistem penghargaan dan hukuman yang adil, transparan, dan konsisten dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja dan mematuhi peraturan. Penguatan mekanisme *reward* dan *punishment* telah terbukti efektif dalam mendorong kinerja ASN yang lebih berintegritas.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau sistem penghargaan, yang juga dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja dan perlu dilakukan studi longitudinal untuk menilai perubahan budaya organisasi dan motivasi terhadap kedisiplinan pegawai dalam jangka waktu yang lebih panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Endang Komara, Erliany Syaodih, dan R. A. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. PT. Refika.
- [2] Hasibuan, Aldi Martua dan Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi e – ISSN: 2548-9224 / p-ISSN: 2548-7507, 2(2)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.808>
- [3] Hasibuan, M. S. (2019). *Organisasi Dan Motivasi*. PT Bumi Aksara.

- [4] Hendra, K., Tri Palupi, L. E., & Sujana, N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210.<https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20118>
- [5] Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2018). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- [6] Novianingsih, Dewa Ayu Trisna., Suartina, I Wayan., dan Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, e-ISSN 2774-7085., 3(1), 77–84.
- [7] Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2024 tentang Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Kesehatan. (n.d.).
- [8] Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1949 tentang Disiplin Tentara. (n.d.).
- [9] Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27.<https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- [10] Ratih Mutmanikkang Johor. (2022). The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Company Culture on Employee Competency. *Proceedings of the 3rd South American International Industrial Engineering and Operations Management Conference, Asuncion, Paraguay*.
- [11] Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Indeks.
- [12] Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- [13] Sinambela, L. P. dan S. S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Rajawali Pers.
- [14] Standar Akreditasi Kementerian Kesehatan (Kemenkes) tahun 2024. (n.d.).
- [15] Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.
- [16] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- [17] Terry G.R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- [18] Umar, H. (2019). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Rhineka Cipta.
- [19] Undang Undang No. 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia. (n.d.).
- [20] Undang Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. (n.d.).