

Budaya Organisasi, Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Perawat di Rs Ibu dan Anak (Rsia) ‘Aisyiyah Klaten

Moh. Ma’ruf^{1✉}, Sudarwati², Istiatin³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta

unibamohmakruf@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to find out how organizational culture, training, motivation, and job satisfaction influence nurse performance. This research method is quantitative descriptive correlational. The sample used was 80 nurses, data collection using a questionnaire was carried out in May-June 2023. The results showed that organizational culture, training, motivation, and satisfaction with performance obtained $r = 0.622, 0.579, 0.615, 0.609$ with the probability of each of these variables being $0.000 < 0.005$, which means that there is a significant relationship/correlation between organizational culture, training, motivation, and satisfaction with performance. In addition, each of these variables describes a positive relationship, which means that the higher the organizational culture, the training, increased motivation and the higher the level of satisfaction, the higher the performance of nurses. The conclusion from this study is that organizational culture, training, motivation, and satisfaction affect the performance of nurses at RSIA ‘Aisyiyah Klaten.

Keywords: Organizational Culture, Satisfaction, Performance, Motivation, Training, Nurses.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi, pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Metode penelitian ini *kuantitatif deskriptif korelasional*. Sampel yang digunakan adalah 80 perawat, pengumpulan data menggunakan kuesioner dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2023. Hasil penelitian didapatkan bahwa budaya organisasi, pelatihan, motivasi, dan kepuasan dengan kinerja diperoleh $r = 0.622, 0.579, 0.615, 0.609$ dengan probabilitas masing-masing variabel tersebut adalah $0.000 < 0.005$, yang berarti bahwa ada hubungan/korelasi yang signifikan antara budaya organisasi, pelatihan, motivasi, dan kepuasan terhadap kinerja. Selain itu variabel tersebut masing-masing menggambarkan hubungan yang positif yang artinya semakin tingginya budaya organisasi, adanya pelatihan, peningkatan motivasi dan tingginya tingkat kepuasan, maka akan tinggi pula kinerja yang dilakukan oleh perawat. Kesimpulan dari penelitian ini adalah budaya organisasi, pelatihan, motivasi, dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSIA ‘Aisyiyah Klaten.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan, Kinerja, Motivasi, Pelatihan, Perawat

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan saat ini berkembang begitu cepat dan menimbulkan persaingan antar rumah sakit serta organisasi pelayanan kesehatan lainnya seperti puskesmas, praktek bidan dan praktek dokter. Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dan memiliki kualitas pelayanan yang baik [1]. Undang-Undang nomor 44 tahun 2009 tentang akreditasi rumah sakit menyatakan pentingnya etika dan kewajiban moral dalam memberikan layanan perawatan kesehatan kepada Masyarakat [2]. Demikian pula hukum menekankan pentingnya rumah sakit untuk profesional dan mampu menjaga kualitas pelayanan sekaligus terbuka untuk umum. Rumah sakit harus disertai dengan peningkatan pelayanan keperawatan, salah satunya melalui upaya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) berupa kinerja perawat [3]. Keberadaan perawat merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah rumah sakit, hal ini yang menjadi

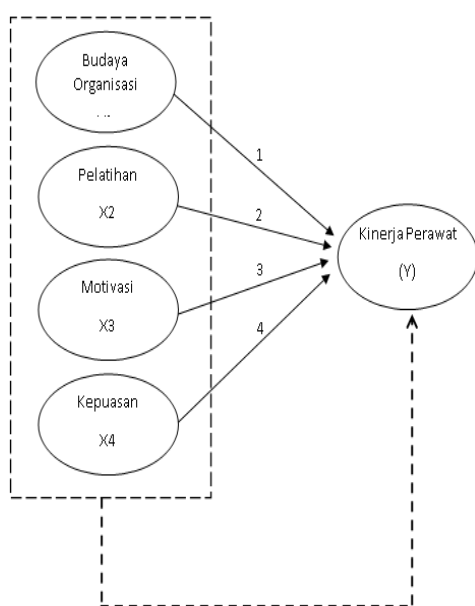
salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan rumah sakit [4].

Kinerja perawat ditentukan beberapa faktor, yaitu faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan [5]. Kinerja perawat dipengaruhi faktor karakteristik pribadi, motivasi, pendapatan dan gaji, keluarga, organisasi, supervisi dan pengembangan karir. Sedangkan menurut pengamatan peneliti bahwa tinggi rendahnya budaya organisasi, pelatihan, motivasi, kepuasan kerja perawat berpengaruh pada peningkatan ataupun penurunan kinerja tenaga kesehatan atau karyawan yang berdampak pada kualitas mutu pelayanan di RS [6].

Peranan budaya organisasi membantu menciptakan rasa memiliki pada setiap perawat terhadap tempat perawat bekerja dan menentukan pola pedoman kerja pada perawat [7]. Signifikan terhadap kinerja perawat. Secara parsial variabel kompetensi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja perawat. Dalam menciptakan kinerja perawat yang baik tidak hanya terletak pada kemampuan saja, akan tetapi motivasi pada perawat sangat memiliki peran penting

dalam meningkatkan kinerja perawat. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia, tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik [8]. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan berakibat kepada kinerja [9]. Motivasi merupakan suatu dorongan gairah kerja perawat bertujuan meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dengan kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan rumah sakit [10]. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diperlihatkan perawat maka akan meningkatkan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Paru dr. H. A. Rotinsulu.

Hasil penelitian lain juga menyatakan bahwa perawat yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya [11]. Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka perumusan masalah yang akan saya angkat dalam penelitian adalah sebagai berikut : Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, muncul pertanyaan rumusan masalah yakni budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSIA 'Aisyiyah Klaten, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS Ibu Anak (RSIA) 'Aisyiyah Klaten, motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSIA 'Aisyiyah Klaten dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSIA 'Aisyiyah Klaten. Hipotesa ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hipotesa

Sehubungan dengan permasalahan yang telah diurai di atas, maka diperlukan sebuah hipotesis untuk menjadikan penelitian dan pemecahan masalah

menjadi lebih terarah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di RS Ibu Anak (RSIA) 'Aisyiyah Klaten. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat di RS Ibu Anak (RSIA) 'Aisyiyah Klaten. Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSIA 'Aisyiyah Klaten. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RSIA 'Aisyiyah Klaten.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [12]. Kinerja adalah sesuatu yang dapat dikerjakan seseorang sesuai dengan bidang tugas dalam fungsinya yang dipengaruhi oleh sikap, pengetahuan dan keterampilan [13]. Kinerja didefinisikan sebagai hasil akhir dari suatu aktivitas, kinerja organisasi adalah hasil akhir yang diakumulasi dari seluruh proses dan kegiatan kerja organisasi. Kinerja karyawan individu merupakan faktor utama penentu keberhasilan organisasi [14]. Kinerja menurut beberapa sumber di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dikerjakan oleh perawat sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dalam mencapai tujuan organisasi [15].

Budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi sesuai jurnal [16]. Budaya organisasi merupakan nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikan, nilai-nilai tersebut berupa keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap [17]. Budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, karena budaya merupakan norma dalam mencapai tujuan organisasi [18].

Budaya organisasi menurut beberapa sumber di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagai dasar dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi adalah kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemampuan dan kesediaannya untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas [19]. Pelatihan adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Prinsip-prinsip dasar belajar meliputi partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan, dan *feedback*/umpan balik [20]. Pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan yang tujuannya untuk mengingat kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang.

Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skills seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan juga manfaat. Dari pengertian di atas pelatihan dapat disimpulkan bahwa proses pemberian edukasi dalam mengembangkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang berujung pada pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pegawai pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu.

Motivasi adalah salah satu topik yang sering diteliti dalam perilaku organisasi, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Motivasi merupakan suatu cara yang dapat mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Dari beberapa pengertian motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi perawat merupakan dorongan atau gairah kerja perawat bertujuan meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dengan kemampuan dan ketrampilannya untuk mencapai tujuan RS.

Kepuasan merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, sedangkan definisi kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

2. Metode Penelitian

Metode kuantitatif deskriptif korelasional. Metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis atau mengetahui hubungan atau korelasi dari variabel-

variabel yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif, data kuantitatif penelitian ini menggunakan instrumen penelitian (kuesioner) dari responden yang telah ditetapkan. Deskriptif korelasional yaitu suatu riset yang mempunyai tujuan untuk mengumpulkan informasi-informasi mengenai status hubungan dari variabel-variabel yang diuji. Maksudnya adalah menguji apakah ada gejala yang terjadi antar variabel tersebut atau tidak. Pada penelitian deskriptif korelasional ini penulis memusatkan penelitian pada budaya organisasi, pelatihan, motivasi, kepuasan terhadap kinerja perawat di RSIA 'Aisyiyah Klaten.

Lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian adalah di RSIA 'Aisyiyah Klaten. Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini selama 3 (tiga) bulan, yaitu bulan Mei - Agustus 2023. Sampel dalam penelitian ini total sampling berjumlah 80 (delapan puluh) perawat RSIA Aisyah Klaten yang sedang aktif bekerja. Teknik sampling. peneliti menggunakan teknik total sampling dengan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua individu dalam populasi semua dipilih dengan kriteria yang telah ditetapkan. Teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, Dokumentasi, Kuesioner / Angket, Wawancara (interview), Studi Kepustakaan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik dengan program SPSS versi 25 for windows.

3. Hasil dan Pembahasan

Responden sebagian besar berusia 26-40 tahun sebanyak 66.2%, usia lebih dari 40 tahun 23.8% dan yang berusia 20-25 tahun sebanyak 10%. Perawat yang berjenis kelamin perempuan 92.5%, dan laki-laki sebanyak 7.5%, pendidikan perawat dengan jenjang D3 Keperawatan sebanyak 81.2%, dan jenjang S1 Keperawatan Ners sebanyak 18.8%. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 1,000 + 0,622 X_1 + 0,579X_2 + 0,615 X_3 + 0,609 X_4$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta (a) Artinya jika budaya organisasi, pelatihan, motivasi, kepuasan dianggap konstan, maka kinerja perawat positif.

Koefisien Budaya Organisasi (b_1). Artinya jika budaya organisasi meningkat, maka kinerja perawat akan meningkat. Koefisien Pelatihan (b_2). Artinya jika pelatihan meningkat, maka kinerja perawat meningkat. Koefisien Motivasi (b_3). Artinya jika motivasi meningkat, maka kinerja perawat meningkat. Koefisien Kepuasan (b_4). Artinya jika kepuasan meningkat, maka kinerja perawat meningkat. Budaya organisasi, pelatihan, motivasi, dan kepuasan dengan kinerja diperoleh $r = 0.622, 0.579, 0.615, 0.609$ dengan probabilitas masing-masing variabel tersebut adalah $0.000 < 0.005$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa ada hubungan/korelasi yang signifikan antara skor budaya organisasi, pelatihan, motivasi, dan kepuasan terhadap kinerja. Selain itu variabel tersebut masing-masing menggambarkan hubungan yang positif yang artinya semakin tingginya budaya organisasi, adanya pelatihan, peningkatan motivasi dan tingginya tingkat

kepuasan, maka akan tinggi pula kinerja yang dilakukan oleh perawat.

Hasil penelitian didapatkan bahwa budaya organisasi, pelatihan, motivasi, dan kepuasan dengan kinerja diperoleh $r = 0.622, 0.579, 0.615, 0.609$ dengan probabilitas masing-masing variabel tersebut adalah $0.000 < 0.005$, yang berarti bahwa ada hubungan/korelasi yang signifikan antara budaya organisasi, pelatihan, motivasi, dan kepuasan terhadap kinerja. Selain itu variabel tersebut masing-masing menggambarkan hubungan yang positif yang artinya semakin tingginya budaya organisasi, adanya pelatihan, peningkatan motivasi dan tingginya tingkat kepuasan, maka akan tinggi pula kinerja yang dilakukan oleh perawat.

Nilai korelasi atau hubungan antara skor budaya organisasi dengan kinerja yaitu sebesar 0.622, motivasi 0.710 dan kepuasan sebesar 0.729. Sementara koefisien determinasi atau besarnya prosentase pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja (r^2) sebesar 0.387, motivasi 0.504 dan kepuasan sebesar 0.532 dan yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (skor test budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 37.9%, motivasi sebesar 49.1% dan kepuasan 51.3%. Hasil uji dan analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di RS Ibu Anak (RSIA) Aisyiyah Klaten, sebesar $0.012 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja. Untuk nilai t hitung pada variabel budaya organisasi sebesar $2.560 > \text{nilai } t \text{ tabel } (1.995)$ yang berarti terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat di RS Ibu Anak (RSIA) Aisyiyah Klaten, variabel pelatihan $0.112 > 0.05$ yang berarti tidak terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja. Untuk t hitung pada variabel pelatihan $1.607 < \text{nilai } t \text{ tabel } (1.995)$ yang berarti tidak terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja. Uji dan analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RS Ibu Anak (RSIA) Aisyiyah Klaten, variabel motivasi sebesar $0.043 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja untuk t hitung sebesar $2.056 > \text{nilai } t \text{ tabel } (1.995)$ yang berarti terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja.

Pengaruh kepuasan terhadap kinerja perawat di RS Ibu Anak (RSIA) Aisyiyah Klaten, variabel kepuasan sebesar $0.043 > 0.05$. Untuk t hitung $1.962 > 1.995$ yang berarti terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja. Ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel budaya organisasi, motivasi, kepuasan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja. Terlihat bahwa F hitung masing-masing variabel di atas 49.237, 28.753 dan 39.082 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas masing-masing $0.000 (< 0.05)$, maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja.

Pengaruh budaya terhadap kinerja perawat di RS Ibu Anak (RSIA) 'Aisyiyah Klaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan

dan organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSIA 'Aisyiyah Klaten, hal ini berarti bahwa semakin budaya organisasi makin akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan, khususnya perawat, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi suatu perusahaan maka berdampak kepada penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja. Budaya organisasi merupakan nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikan, nilai-nilai tersebut berupa keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap, budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, karena budaya merupakan norma dalam mencapai tujuan organisasi yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja perawat.

Suatu organisasi yang baik harus mampu menciptakan budaya organisasi dalam tata kerjanya. Sehingga seluruh perawat dari pimpinan hingga perawat pelaksana menghasilkan kinerja yang tinggi. Kesuksesan organisasi banyak dikaitkan dengan berbagai faktor dimana salah satunya adalah faktor budaya organisasi yang berfungsi sebagai identitas, pedoman dasar, mengarahkan kesamaan, mencegah percepatan perubahan, pemberi kesadaran, dan pemersatu. Apabila sebuah organisasi memiliki anggota yang telah menerapkan fungsi dari budaya organisasi tersebut maka dapat diindikasikan sebagai bukti bahwa organisasi tersebut mampu dan sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat antara organisasi dan perawat.

Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama perawat adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk menciptakan kinerja perawat yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya penerapan budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang dapat menjadi acuan pegawai dalam melakukan aktivitas organisasi yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat di RS Ibu Anak (RSIA) 'Aisyiyah Klaten. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSIA 'Aisyiyah Klaten, hal ini berarti bahwa perawat RSIA telah mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kompetensi, kewenangan sebagai perawat, yang telah direncanakan oleh bagian pengembangan SDM RSIA 'Aisyiyah Klaten di dalam setiap perodenya. Sehingga dalam penelitian ini, didapatkan hasil tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja perawat.

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis

dalam tujuan yang terbatas. Pelatihan adalah proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Prinsip-prinsip dasar belajar meliputi: partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan, dan *feedback* atau umpan balik. Pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan yang tujuannya untuk mengingat kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skills* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan juga manfaat. Dari pengertian di atas pelatihan dapat disimpulkan bahwa proses pemberian edukasi dalam mengembangkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang berujung pada pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pegawai pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RS Ibu Anak 'Aisyiyah Klaten. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSIA 'Aisyiyah Klaten, hal ini berarti bahwa semakin tinggi/baik motivasi kerja karyawan maka akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan akan berpengaruh kepada penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Motivasi merupakan suatu cara yang dapat mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Motivasi perawat merupakan dorongan atau gairah kerja perawat bertujuan meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dengan kemampuan dan ketrampilannya untuk mencapai tujuan RS.

Pengaruh kepuasan terhadap kinerja perawat di RS Ibu Anak (RSIA) 'Aisyiyah Klaten. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSIA 'Aisyiyah Klaten. Kepuasan merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, sedangkan definisi kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Pengaruh budaya organisasi, pelatihan, motivasi dan kepuasan terhadap kinerja perawat di RSIA 'Aisyiyah Klaten. Hasil penelitian ini diketahui pada matrik korelasi di atas antara variabel budaya organisasi, pelatihan, motivasi, dan kepuasan dengan kinerja diperoleh $r = 0.622, 0.579, 0.615, 0.609$ dengan probabilitas masing-masing variabel tersebut adalah $0.000 < 0.005$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa ada hubungan/korelasi yang signifikan antara skor budaya organisasi, pelatihan, motivasi, dan kepuasan terhadap kinerja. Selain itu variabel tersebut masing-masing menggambarkan hubungan yang positif yang artinya semakin tingginya budaya organisasi, adanya pelatihan, peningkatan motivasi dan tingginya tingkat kepuasan, maka akan tinggi pula kinerja yang dilakukan oleh perawat. Sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan. Dalam pengambilan keputusan uji F terdapat dua cara yang bisa digunakan yaitu: pertama membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil *output Anova*. Kedua adalah membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel apabila F hitung $>$ F tabel, maka hipotesis diterima. Maka artinya (X1), (X2) dst secara simultan berpengaruh terhadap (Y). Diketahui bahwa hasil uji F simultan dalam *analisis regresi linier berganda* bernilai 22.660 dengan nilai Sig. 0.000. karena nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain budaya organisasi (X1), kepuasan (X2), motivasi (X3) dan pelatihan (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel di atas, diketahui nilai F hitung 22.660 karena nilai F hitung $22.660 >$ F tabel 2.530, maka sebagaimana pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain budaya organisasi (X1), kepuasan (X2), motivasi (X3) dan pelatihan (X4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Karena F hitung lebih besar dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh antara budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja perawat di RSIA 'Aisyiyah Klaten.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi, pelatihan, motivasi dan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, pelatihan motivasi dan kepuasaan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat faktor tersebut memiliki

peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi yang kuat telah terbukti memiliki dampak positif pada kinerja karyawan dan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat memiliki karyawan yang lebih terlibat dan produktif dalam bekerja, serta memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan tingkat retensi yang lebih tinggi. Pelatihan yang tepat dan terukur juga memiliki dampak positif pada kinerja karyawan dan organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Motivasi dan kepuasan kerja juga memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaan mereka memiliki kinerja yang lebih tinggi dan lebih mampu mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Integrasi keempat faktor tersebut menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan karyawan yang berkinerja tinggi. Organisasi perlu memperhatikan keempat faktor tersebut secara holistik untuk mencapai tujuan mereka dalam meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Penelitian yang terdahulu yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa budaya organisasi, pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat. Perawat yang merasa budaya organisasi yang kuat akan lebih termotivasi dan merasa terlibat dalam pekerjaannya, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Selain itu, pelatihan yang diberikan juga berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat. Perawat yang mendapatkan pelatihan yang tepat dan terukur akan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat. Perawat yang termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif dan dapat mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Keempat faktor, yaitu budaya organisasi, pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Dalam konteks pekerjaan perawat, keempat faktor tersebut menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi pola pikir dan tindakan karyawan, termasuk perawat, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam rumah sakit, budaya organisasi yang kuat akan memberikan arahan dan nilai-nilai yang jelas tentang pelayanan kesehatan yang berkualitas, sehingga perawat dapat memahami peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Hal ini berdampak pada

motivasi perawat dalam bekerja dan kinerja yang lebih baik.

Pelatihan yang tepat juga sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perawat yang mendapatkan pelatihan yang baik akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang perannya dan tugas-tugasnya di rumah sakit, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Motivasi dan kepuasan kerja juga berpengaruh pada kinerja perawat di rumah sakit. Motivasi dapat memacu perawat untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan dan merasa terlibat secara aktif dalam pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas dan memperpanjang masa kerja karyawan di rumah sakit.

Dengan demikian, integrasi keempat faktor tersebut menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif bagi perawat di rumah sakit. Perawat yang merasa terlibat, memiliki keterampilan yang memadai, dan merasa termotivasi serta puas dengan pekerjaannya akan memperbaiki kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, rumah sakit harus memperhatikan keempat faktor tersebut secara holistik dalam meningkatkan kinerja perawat dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan bagi perawat.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah budaya organisasi, pelatihan, motivasi, dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSIA Aisyiyah Klaten. Semakin tingginya budaya organisasi, adanya pelatihan, peningkatan motivasi dan tingginya tingkat kepuasan, maka akan tinggi pula kinerja yang dilakukan oleh perawat.

Daftar Rujukan

- [1] Hafni, L., David, D., & Kuswoyo, K. (2020). The Role of Work Motivation and Organizational Culture In Improving Job Satisfaction and Teacher Performance In Rimba Melintang District, Riau, Indonesia. *Journal of Applied Business and Technology*, 1(1), 26–35. DOI: <https://doi.org/10.35145/jabt.v1i1.20> .
- [2] FoEh, J. E., & Papote, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditantas Kepolisian Daerah NTT. *Ultima Management : Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 148–163. DOI: <https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i1.2046> .
- [3] Aprillia, A. R., Cahyono, D., & Nastiti, A. S. (2021). Systematic Literature Review (SLR): Keberhasilan dan Kegagalan Kinerja Badan Usaha Milik Desa (BUMDES). *Jurnal Akuntansi Terapan dan Bisnis*, 1(1), 35–44. DOI: <https://doi.org/10.25047/asersi.v1i1.2681> .
- [4] Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84. DOI: <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970> .
- [5] Rustandi, T. (2021). Determinant of Performance of Steel Industry Supervisors In Indonesia. *International Journal of Advanced Research*, 9(03), 657–665. DOI: <https://doi.org/10.21474/ijar01/12630> .
- [6] Gunawan, J., Aunguroch, Y., & Fisher, M. L. (2019, January 1). Competence-Based Human Resource Management In

- Nursing: A Literature Review. *Nursing Forum. John Wiley and Sons Inc.* DOI: <https://doi.org/10.1111/nuf.12302> .
- [7] Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), 127. DOI: <https://doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874> .
- [8] Marhayuni, E. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung Tahun 2018. *Psikologi Konseling*, 19(2), 1215. DOI: <https://doi.org/10.24114/konseling.v19i2.32791> .
- [9] Fraboni, F., Brendel, H., & Pietrantoni, L. (2023). Evaluating Organizational Guidelines for Enhancing Psychological Well-Being, Safety, and Performance in Technology Integration. *Sustainability (Switzerland)*, 15(10). DOI: <https://doi.org/10.3390/su15108113> .
- [10] Öztirak, M. (2022). Training and Development in Human Resources Management. *International Journal of Social Sciences*, 6(26), 273–287. DOI: <https://doi.org/10.52096/usb.6.26.16> .
- [11] Rusli, A. K. (2020). The Effect of Work Motivation Toward Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Jakarta. *Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Humaniora*, 3(1), 1–12. DOI: <https://doi.org/10.36624/jisora.v3i1.55> .
- [12] Bernard Nkala, & Phaello Olivia Malataliana. (2021). Examining Factors That Affect Staff Performance in Lesotho Correctional Service. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 9(3), 148–158. DOI: <https://doi.org/10.30574/wjarr.2021.9.3.0087> .
- [13] Bresk, A. (2023). The Impact of Human Resource Training on Employee Turnover in London. *Journal of Human Resource and Leadership*, 8(1), 36–45. DOI: <https://doi.org/10.47604/jhrl.1898> .
- [14] Mon, M. D., & Sitepu, F. A. B. (2023). Factors Affecting Employee Performance in The Hospitality Industry in Batam City, Indonesia. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, VII(VII), 1086–1094. DOI: <https://doi.org/10.47772/ijriss.2023.70785> .
- [15] Coetzee, M., Mitonga-Monga, J., & Swart, B. (2014). Human Resource Practices As Predictors of Engineering Staff's Organisational Commitment. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1). DOI: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.604> .
- [16] De Sousa Figueira, A., Reis Costa, S. R., Ferraz, F. T., Rampasso, I. S., & Resende, D. N. (2023). An Analysis of Teleworking Management Practices. *Work*, 74(3), 1135–1148. DOI: <https://doi.org/10.3233/WOR-211401> .
- [17] Karatepe, O. M., & Tekinkus, M. (2006). The Effects of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, and Intrinsic Motivation On Job Outcomes of Front-Line Employees. *International Journal of Bank Marketing*, 24(3), 173–193. DOI: <https://doi.org/10.1108/02652320610659021> .
- [18] Conțiu, L. C., Gabor, M. R., & Oltean, F. D. (2012). Employee's Motivation from a Cultural Perspective – A Key Element of the Hospitality Industry Competitiveness. *Procedia Economics and Finance*, 3, 981–986. DOI: [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00261-4](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00261-4) .
- [19] Hamud Warsame, M. (2023). Effect of Training and Development on Employee Performance: A Case Study of Selected Banks in Mogadishu, Somalia. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 11(09), 5105–5114. DOI: <https://doi.org/10.18535/ijrsm/v11i09.em06> .
- [20] Haslam, C., O'Hara, J., Kazi, A., Twumasi, R., & Haslam, R. (2016). Proactive Occupational Safety And Health Management: Promoting Good Health And Good Business. *Safety Science*, 81, 99–108. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.06.010> .