

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
ISLAM AR-RASYID PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Nadila Destrianti

NIM : 212019321

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
ISLAM AR-RASYID PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Nadila Destrianti

NIM : 212019321

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadila Destrianti

NIM : 212019321

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

ang, Februari 2023

Nadila Destrianti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi
dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Rumah
Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang
Nama : Nadila Destrianti
NIM : 212019321
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Maret 2023

Pembimbing I,



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN:0229057501

Pembimbing II,



Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN:0110128301

Mengetahui



u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN:0229057501

Persembahan dan Motto

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”. -QS. Ar-Rad:11

Persembahan:

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua Orang tua
Bapak Asdarandipi dan Ibu Sustarmi
2. Saudara-saudaraku
 - Melia Apriani, S.E.
 - Mella Lorensa, A.Md
 - Muhammad Al-Rizky



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Asdarandipi dan Ibu Sustarmi, saudara-saudari, keluarga besar dan sahabat perjuangan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Bapak Kol.CKM(P). dr. Toni Siguntang, Sp. THT-KL.,MARS selaku Direktur, Bapak Junaidi, S.Kep, Ners dan karyawan yang telah menjadi responden RS Islam Ar-Rasyid Palembang.
7. RZ M Febri Agung beserta keluarga yang telah membantu dan menemani serta memberikan semangat kepada saya selama perkuliahan.
8. Sahabat seperjuangan Anggi, Ijaa, Belekk serta mahasiswa/i CM.Y yang telah banyak membantu dan sudah menemani selama perkuliahan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Palembang,

Nadila Destrianti

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTO	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	ix
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	13
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Lokasi Penelitian	36
C. Operasionalisasi Variabel.....	37
D. Populasi dan Sampel	38
E. Data yang diperlukan	40
F. Metode Pengumpulan Data	40
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian51
B. Pembahasan Hasil Penelitian72

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan82
B. Saran.....82

DAFTAR PUSTAKA84

LAMPIRAN.....85

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Pasien Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang	5
Tabel I.2 Data Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan	6
Tabel I.3 Data Hasil Pra Riset Kompetensi	7
Tabel I.4 Data Hasil Pra Riset Budaya Organisasi	8
Tabel I.5 Data Hasil Pra Riset Disiplin.....	9
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian	30
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	37
Tabel III.2 Distribusi Populasi dan Sampel	39
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel IV.2 Uji Validitas Kompetensi (X1)	56
Tabel IV.3 Uji Validitas Budaya Organisasi (X2).....	56
Tabel IV.4 Uji Validitas Disiplin (X3)	57
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	58
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	59
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)	61
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)	63
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin (X3).....	65
Tabel IV.10 Regresi Linier Berganda	67
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis (Simultan) F	69
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)	70
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	33
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	53
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja	54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran : Kuesioner Penelitian
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin
- Lampiran : Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (Y)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X1)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X2)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X3)
- Lampiran : Tabel Distribusi F
- Lampiran : Tabel Distribusi t
- Lampiran : Tabel Distribusi r
- Lampiran : Sertifikat SPSS
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat Organisasi
- Lampiran : Hasil Cek Plagiasi
- Lampiran : Biodata

ABSTRAK

Nadila Destrianti/212019321/2023/Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 177 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 64 responden dengan teknik menggunakan *Cluster sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui Observasi, Wawancara, Kuesioner (Angket) dan Dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda., uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan ada pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang.. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi kompetensi, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang sebesar 68,2%.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin

ABSTRACT

Nadila Destrianti/212019321/2023/*The Influence of Competence, Organizational Culture and Discipline on Employee Performance at Ar-Rasyid Islamic Hospital Palembang/Management Human Resources.*

The formulation of the problem in this study is the influence of competence, organizational culture and discipline on the performance of employees of the Islamic Hospital of Ar-Rasyid Palembang. The purpose of this study was to determine the effect of competence, organizational culture and discipline on the performance of employees at the Islamic Hospital of Ar-Rasyid Palembang. The type of research used in this study was associative. The population used in this study were permanent employees of 177 employees. The sample used was 64 respondents with a technique using cluster sampling. The data used in this study are primary and secondary data. Data collection methods used through Observation, Interview, Questionnaire (Questionnaire) and Documentation. The data analysis method used is quantitated qualitative analysis. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination. The results of this study indicate that competency, organizational culture and discipline simultaneously influence employee performance at Ar-Rasyid Islamic Hospital Palembang. Partial research results indicate that competency, organizational culture and discipline influence employee performance at Ar-Rasyid Islamic Hospital Palembang. The results of the coefficient of determination show that the contribution of competence, organizational culture and discipline to the performance of the employees of the Islamic Hospital of Ar-Rasyid Palembang is 68.2%.

Keyword: *Employee Performance, Competence, Organizational Culture, Discipline.*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang memiliki dorongan untuk saling berinteraksi dalam kehidupan berorganisasi dan kehidupan bermasyarakat.

Karyawan merupakan inti kehidupan bagi perusahaan, karena setiap dukungan diberikan kepada seluruh karyawan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan baik. Karyawan yang baik akan memberikan kontribusi baik dalam hal pencapaian kinerja karyawan. Suatu organisasi atau perusahaan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan sehingga suatu tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Karyawan adalah aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa adanya karyawan organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja (prestasi kerja) adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan sesuai dengan organisasi yang terdapat dalam organisasi yang diikutinya (Busro, 2020:87).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan keahlian untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya ialah kompetensi, budaya organisasi dan disiplin (Kasmir, 2018:189-192).

Kompetensi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison dalam buku Silaen, dkk, 2021:59).

Kompetensi kerja merupakan kombinasi dari beberapa pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam pekerjaan tertentu yang didukung oleh taraf motif, citra diri, serta orientasi untuk selalu meningkatkan kualitas dan efisiensi serta pencapaian standar kerja yang baik. Kompetensi mempengaruhi karyawan sebagai modal yang dimiliki seorang SDM yang terdidik dan terampil, yang siap bersaing dengan SDM lainnya. Mereka yang mempunyai kompetensi itulah yang akan bisa memenangkan persaingan.

Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, sebab dengan adanya budaya organisasi karyawan akan menyampingkan latar belakang mereka dan menjalankan tugas sesuai apa yang mereka dengar, lihat dan di alami organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang mengikat kebersamaan seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat selagi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi (Afandi, 2021:98).

Budaya organisasi akan menentukan bagaimana semua karyawan atau semua anggota organisasi melakukan pekerjaannya. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Suatu organisasi ketika mampu melakukan adaptasi, maka proses belajar menghadapi masalah yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dapat dikatakan berhasil dan organisasi tetap mampu memenangkan persaingan yang ada.

Faktor lain selain kompetensi dan budaya organisasi, disiplin juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu jika diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2021:12). Karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi akan merasa berisiko besar meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Rumah sakit adalah lembaga pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Rumah sakit berperan sebagai pemberi pelayanan kuratif rehabilitatif, promotif, dan preventif menempati peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan. Pelayanan rumah sakit yang ideal dapat diukur dengan cara yang sederhana yaitu tercermin dari keramahan petugas, pelayanan yang tepat dan cepat, dokter yang selalu tersedia.

Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid merupakan amal usaha Yayasan Ar-Rasyid yang memiliki tanggung jawab untuk menjalankan visi dan misi perkumpulan bidang kesehatan guna mendukung Sumatera Selatan sehat, sebagai bentuk rasa tanggung jawab akan kesehatan masyarakat Sumatera Selatan khususnya Palembang. RS Islam Ar-Rasyid berkomitmen mendukung program kesehatan nasional, regional, maupun lokal. Tentu hal ini memerlukan komitmen yang kuat dari semua pemangku kepentingan.

Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid merupakan salah satu Rumah Sakit Islam di Palembang, Sumatera Selatan yang bertujuan memberikan pelayanan kesehatan secara islami, modern dan profesional yang berdiri sejak tahun 2015. Rumah Sakit Ar-Rasyid berkeinginan penyelenggaraan kesehatan dengan mewujudkan nilai Pelayanan sebagai Ibadah dimana pelayanan diwujudkan dengan melayani dengan ikhlas didukung sumber daya insani dan fasilitas yang handal. Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid terletak di Jalan Kol. H. Burlian HM. Saleh KM 7 Sukarami, Palembang.

Berdasarkan hasil pengamatan, peneliti memperoleh data jumlah pasien yang pernah dirawat di Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Tabel I.1
Jumlah Pasien Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang
Tahun 2019-2021

Tahun	Pasien Rawat Inap	Pasien Rawat Jalan	IGD	Total
2019	8.643	27.358	13.743	49.744
2020	7.310	29.655	12.336	49.301
2021	6.979	30.389	10.491	47.859

Sumber: Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang, 2022

Berdasarkan data tabel I.1 Rumah S Islam Ar-Rasyid Palembang bahwa telah jelas terlihat jumlah pasien cenderung mengalami penurunan dalam setiap tahunnya. Hal ini membuktikan kuantitas hasil pekerjaan menurun. Kuantitas kerja merupakan salah satu indikator dari kinerja karyawan, jika selalu menurun dapat menggambarkan kinerja karyawan menurun.

Peneliti telah melakukan observasi sehingga mengetahui fenomena yang ada, selanjutnya peneliti mewawancarai 10 responden sehingga didapatkan permasalahan yang ada pada variabel kompetensi, budaya organisasi, disiplin dan kinerja karyawan. Peneliti juga melakukan Pra Riset kepada 30 responden yang menjadi perwakilan dengan menggunakan kuesioner, dimana didapatkan hasil mengenai kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang sebagai berikut:

Tabel I.2
Data Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan
Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang

No	Pernyataan	30 Responden	
		YA	TIDAK
1	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan	13	17
2	Kualitas pekerjaan karyawan sudah sangat baik	12	18
3	Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	10	20

Sumber: Pra Riset Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang, 2022

Berdasarkan tabel I.2 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Pada poin 1 terlihat banyak karyawan memberikan jawaban tidak, atas pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan karena waktunya terlalu sedikit. Hal ini menunjukkan kuantitas kerja tidak tercapai. Pada poin 2 karyawan juga memberikan jawaban tidak, atas pernyataan kualitas pekerjaan sudah baik dimana karyawan terkadang bekerja tidak sesuai prosedur perusahaan, karena terlalu banyak tugas tambahan yang diberikan sehingga menyebabkan karyawan mengerjakan pekerjaan terlalu terburu-buru, dan kurang memperhatikan prosedur dari

perusahaan. Hal ini yang menunjukkan kualitas pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Poin 3 juga mendapatkan jawaban tidak atas pernyataan karyawan masih menunda-nunda pekerjaan, dimana masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan karena merasa kurangnya motivasi berupa dukungan dan perhatian dari atasan. Hal ini yang menunjukkan disiplin kerja masih terbilang rendah.

Tabel I.3
Data Hasil Pra Riset Kompetensi
Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang

No	Pernyataan	30 Responden	
		YA	TIDAK
1	Karyawan memiliki pengalaman penunjang (pengetahuan) dalam menyelesaikan pekerjaan	12	18
2	Keterampilan karyawan dalam memahami sangat tinggi	8	22
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik	11	19

Sumber: Pra Riset Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang, 2022

Pada tabel I.3 menunjukkan banyak karyawan memberikan jawaban tidak untuk poin 1, atas pernyataan karyawan tidak memiliki pengalaman penunjang (pengetahuan) dalam menyelesaikan pekerjaan, dikarenakan beberapa dari karyawan masih mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang lama, ini yang menunjukkan pengetahuan karyawan masih rendah. Pada poin 2 karyawan juga memberikan jawaban tidak atas pernyataan keterampilan karyawan dalam memahami sangat tinggi, hal ini dikarenakan ketika kegiatan rapat karyawan kurang aktif yang menunjukkan pemahaman karyawan masih terbilang rendah. Pada poin 3 karyawan banyak memberikan jawaban tidak

atas pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik, dimana masih ada karyawan yang tidak sanggup terhadap metode kerja yang dipilih oleh atasan yang menunjukkan kemampuan karyawan belum baik. Hal ini menyangkut jumlah pasien menurun yang harus dibenarkan oleh perusahaan dengan cara peningkatan kemampuan dan keahlian kepada karyawan agar seluruh karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang memiliki kompetensi yang sangat baik.

Tabel I.4
Data Hasil Pra Riset Budaya Organisasi
Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang

No	Pernyataan	30 Responden	
		YA	TIDAK
1	Karyawan telah bekerja dengan ketekunan	14	16
2	Karyawan bekerja dengan ketulusan	7	23
3	Karyawan memiliki kesabaran dalam mendapatkan pekerjaan tambahan	5	25

Sumber: Pra Riset Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang, 2022

Budaya Organisasi pada Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang masih lemah, hal tersebut terlihat dari tabel I.4 banyak karyawan yang memberikan jawaban tidak untuk poin 1, atas pernyataan karyawan telah bekerja dengan ketekunan. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan menunjukkan ketekunan karyawan masih rendah. Pada poin 2 juga masih ada karyawan yang memberikan jawaban tidak atas pernyataan karyawan bekerja dengan ketulusan, dimana karyawan yang tidak bekerja dengan tulus terbukti dari banyak karyawan yang terpaksa menjalankan perintah atau arahan dari atasan, karena merasa belum menjadi bagian dari Rumah Sakit Islam Ar-

Rasyid Palembang yang menunjukkan ketulusan karyawan masih rendah. Pada pernyataan poin 3 masih banyak karyawan yang memberikan jawaban tidak atas pernyataan karyawan memiliki kesabaran dalam mendapatkan pekerjaan tambahan, dimana karyawan yang tidak memiliki kesabaran terbukti dari karyawan yang merasa jenuh karena tugas sebelumnya belum selesai ditambah tugas yang baru lagi. Hal ini menunjukkan kesabaran karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel I.5
Data Hasil Pra Riset Disiplin
Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang

No	Pernyataan	30 Responden	
		YA	TIDAK
1	Karyawan menggunakan waktu secara efektif dalam melaksanakan pekerjaan	8	22
2	Karyawan selalu mematuhi semua peraturan yang ada di Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang	13	17
3	Karyawan memenuhi target kerja tanpa melakukan kesalahan	10	20

Sumber: Pra Riset Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang, 2022

Disiplin pada Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang secara keseluruhan masih belum sesuai dengan yang diharapkan, terlihat dari tabel I.5 untuk poin 1 banyak karyawan yang memberikan jawaban tidak, atas pernyataan karyawan menggunakan waktu secara efektif dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan, yang menunjukkan penggunaan waktu yang tidak efektif. Pada poin 2 masih ada karyawan yang memberikan jawaban tidak, atas pernyataan karyawan selalu mematuhi peraturan yang ada di Rumah Sakit Islam Ar-

Rasyid Palembang, dimana masih ada karyawan yang menggunakan gadget diluar kepentingan pekerjaan. Selanjutnya untuk poin 3 banyak yang memberikan jawaban tidak atas pernyataan karyawan memenuhi target kerja tanpa melakukan kesalahan, hal ini dikarenakan karyawan yang terlalu terburu-buru mengerjakan tugas yang diberikan, sebab tidak ada kebebasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan menunjukkan target kerja tidak tercapai.

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan permasalahan diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang?
4. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas lagi, serta mampu mempraktekan teori yang telah didapat selama kuliah dengan realitas yang terjadi dilapangan.
3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan Rumah Sakit Islam Ar-Rasyid Palembang.

4. Bagi Almamater/Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Kedua. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Asiati, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Aziz, Apriani & Nuraeni (2020) Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan CV Putra Fidra Kabupaten Karawang. *Jurnal Ekbis* 8(1): 1-10.
- Bakri, Muhammad (2022) Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Makassar. *Journal of Management* 5(1): 704-719.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Chaerudin, dkk. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Hasan, Muhammad Iqbal. (2017). *Pokok Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kristin, Fajrillah & Ginting (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Rezeki Maju Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Digital* 8(1): 1-10.
- Pohan, Fatimah (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sanfremy Sejahtera. *Journal of Management* 1(2): 137-149.
- Safitri dan Kholilah. (2019). *Statistik I*. Palembang: Citra Books.
- Siagian, Mauli (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk Batam. *Journal Akrab Juara* 3(1): 1-18.
- Silaen, dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.