

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU PKU MUHAMMADIYAH BANJARNEGARA

Erma Ratna Millani, Dyah Suprihatin

Universitas Perwira Purbalingga

Email: millanierma@gmail.com, dyah.raisha@unperba.ac.id

Abstract: *This study aims to determine and analyze the simultaneous and partial effects of organizational culture, work discipline, and interpersonal communication on employee performance at PKU Muhammadiyah Banjarnegara General Hospital. The type of research used is quantitative with an associative approach. The population of this study is all hospital employees, with a sample of 64 people taken using stratified random sampling techniques. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results indicate that organizational culture ($t = 2.710$; $p = 0.009$) and interpersonal communication ($t = 2.711$; $p = 0.009$) have a positive and significant impact on employee performance, while work discipline ($t = 1.046$; $p = 0.300$) does not have a significant impact. Simultaneously, the three variables contributed 68.4% to the variation in employee performance, while the remainder was influenced by factors outside the scope of this study.*

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Interpersonal Communication. Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi interpersonal secara parsial terhadap kinerja karyawan di RSU PKU Muhammadiyah Banjarnegara. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sakit, dengan sampel sebanyak 64 orang yang diambil menggunakan teknik *stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi ($t = 2,710$; $p = 0,009$) dan komunikasi interpersonal ($t = 2,711$; $p = 0,009$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja ($t = 1,046$; $p = 0,300$) tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel memberikan kontribusi sebesar 68,4% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, Kinerja Karyawan

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 941

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Kesehatan di era modern menjadi fondasi utama bagi kualitas hidup dan produktivitas masyarakat (Faidah et al., 2024). Pertumbuhan sektor kesehatan di Indonesia yang pesat pasca pandemi menuntut adanya fasilitas kesehatan yang memadai dan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan profesional (Schoenfelder et al., 2021). SDM tidak hanya berperan menjalankan tugas teknis, tetapi juga menjadi agen perubahan yang menciptakan lingkungan

kerja kondusif melalui kebijakan, pengembangan kompetensi, dan sistem penghargaan yang adil (Suatrina et al., 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Widayanti et al., 2022). Untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu mengelola faktor-faktor penentu seperti budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi interpersonal secara seimbang (Rahayu & Lie, 2020). Ketiga faktor ini saling berinteraksi dalam membentuk perilaku kerja yang efektif, produktif, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, membedakan satu organisasi dengan lainnya, serta membentuk perilaku individu maupun kelompok (Hasanah et al., 2023). Budaya yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga mendorong kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja individu maupun tim (Syafitri, 2024).

Selain itu, disiplin kerja menjadi fondasi perilaku kerja yang konsisten, ditandai dengan kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib organisasi (Ashari et al., 2024). Penelitian menunjukkan bahwa disiplin yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana peningkatan disiplin diikuti peningkatan produktivitas dan kualitas kerja (Wachidah & Luturlean, 2019).

Komunikasi interpersonal juga berperan penting dalam menciptakan koordinasi yang efektif di tempat kerja. Komunikasi yang terbuka dan jelas membantu membangun hubungan harmonis, mengurangi konflik, serta meningkatkan efektivitas kerja sama tim (Anggraini et al., 2022). Hasil penelitian menyatakan bahwa keterampilan komunikasi interpersonal yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hadi et al., 2024).

Sejumlah penelitian terdahulu hanya menyoroti pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja (Aprilianti & Syarifudin, 2022), sementara variabel komunikasi interpersonal belum dipertimbangkan, meskipun terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Irfal, 2020). Hal ini menunjukkan adanya *research gap*, khususnya pada konteks RSU PKU Muhammadiyah Banjarnegara yang menghadapi tantangan dalam ketiga aspek tersebut, tercermin dari data kepuasan pasien tahun 2024 yang fluktuatif dan cenderung rendah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan analisis regresi linear berganda pada 64 responden dari populasi 180 karyawan, yang dipilih menggunakan teknik stratified sampling. Tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi dasar penyusunan strategi peningkatan kualitas SDM dan mutu pelayanan rumah sakit secara berkelanjutan.

KAJIAN LITERATUR

Teori Perilaku Organisasi

Teori perilaku organisasi Stephen P. Robbins menjelaskan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh perilaku individu, kelompok, dan struktur, dengan penelitian ini berfokus pada perilaku individu sebagai respons terhadap stimulus organisasi. Faktor personal seperti kepribadian, nilai, sikap kerja, motivasi, dan kemampuan pengambilan keputusan, serta dimensi modern seperti inteligensi emosional dan adaptasi terhadap perubahan, berperan penting dalam membentuk kinerja. Budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi interpersonal merupakan faktor organisasi yang dapat membentuk perilaku individu, yang pada gilirannya menentukan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Widayanti et al., 2022), kinerja diartikan sebagai hasil dari pencapaian kerja atau output yang diperoleh pegawai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang ditargetkan dalam

menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan perilaku yang muncul dalam pelaksanaan tugas, yang dapat diamati serta dievaluasi (Rerung, 2019). Kinerja karyawan memiliki beberapa indikator, terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian (Sam Yang et. al., 2020).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (Hasanah et al., 2023). Budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja yang membentuk perilaku individu dan kelompok, menciptakan identitas kolektif, serta memengaruhi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya (Zebua et al., 2025). Indikator budaya organisasi menurut (Adiawaty, 2022) antara lain perhatian pada kerincian, orientasi pada hasil, orientasi tim, agresivitas, keamanan, inovasi dan pengambilan risiko, serta orientasi pada orang.

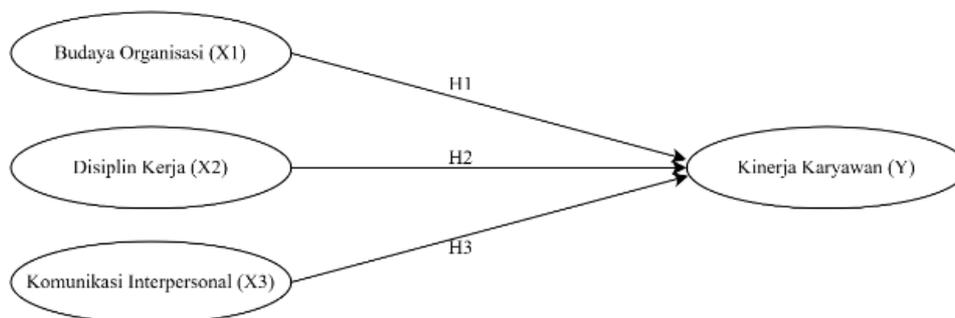
Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dan rasa menghormati yang terdapat dalam diri seorang pegawai atas regulasi serta ketentuan dalam satu institusi (Ashari et. al., 2024). Supaya disiplin kerja suatu organisasi dapat dilaksanakan dengan baik, perlu dilakukan pendisiplinan. Pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi (Pranitasari & Khotimah, 2021). Indikator disiplin kerja menurut (Lestari & Afifah, 2020) diantaranya ketaatan terhadap waktu, kesadaran tanggungjawab, kepatuhan terhadap peraturan, dan kemauan untuk menerima sanksi.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang memberikan umpan balik secara langsung. (Laksana et. al., 2024). Kualitas komunikasi interpersonal yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sipahutar et al., 2024). Komunikasi interpersonal memiliki beberapa indikator antara lain keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan (Anggraini et. al., 2022).

Kerangka Konseptual ditunjukkan pada ilustrasi berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3: Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji hubungan antarvariabel di RSUD Muhammadiyah Banjarnegara pada April-Agustus 2025. Populasi penelitian mencakup 180 karyawan aktif, dengan sampel 64 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin (kelonggaran 10%) dan teknik *stratified sampling*. Data primer dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner berskala Likert lima poin, sedangkan data sekunder berasal dari literatur relevan. Seluruh data ditelaah melalui beberapa tahapan, yaitu statistik deskriptif, uji kualitas data yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Kemudian melakukan analisis regresi linier berganda, dilanjutkan uji hipotesis menggunakan uji-t dan uji F, terakhir uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ditujukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Makbul, 2021). Pengujian data ini mencakup 64 responden (n), dan menentukan r tabel melalui $(df) = n - 2 = 64 - 2 = 62$, pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi/kesalahan 5% (0,05), didapatkan nilai r tabel adalah 0,2500. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan data pengujian ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan dianggap valid disebabkan adanya nilai r hitung diatas 0,2500.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,903	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0,872	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,798	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X3)	0,892	Reliabel

Sumber: Hasil Olah SPSS. 2025

Dari pengujian reliabilitas pada seluruh variabel diperoleh hasil Cronbach's Alpha > 0,60. Dan tergolong reliabel pada seluruh variabel penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,227	Normal

Sumber: Hasil olah SPSS, 2025

Dari pengujian normalitas diperoleh hasil $0,227 > 0,05$ yang membuktikan residual memperoleh distribusi bersifat normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0,434	2,302
Disiplin Kerja (X2)	0,498	2,008
Komunikasi Interpersonal (X3)	0,600	4,667

Sumber: Hasil olah SPSS, 2025

Hasil pengujian multikolinearitas tidak ditemukan koefisien tolerance < 0,10 maupun VIF > 10 pada setiap variabel. Sehubungan dengan variabel budaya organisasi memperoleh hasil tolerance 0,434 > 0,10 dan hasil VIF 2,302 < 10. Disiplin kerja dengan tolerance 0,498 > 0,10 dan VIF 2,008. Serta komunikasi interpersonal dengan nilai tolerance 0.600 > 0,10 dan VIF 4,667 < 10. Oleh karena itu, data tidak mengalami multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig
Budaya Organisasi (X1)	1,614	0,114
Disiplin Kerja (X2)	0,050	0,961
Komunikasi Interpersonal (X3)	1,789	0,081

Sumber: Hasil olah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji Glejser pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,114, disiplin kerja sebesar 0,961, dan komunikasi interpersonal sebesar 0,081. Seluruh nilai tersebut berada di atas angka 0,05, yang berarti bahwa tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik terkait kestabilan varians residual.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	B	t	Sig.
(Constant)	2,642	1,668	0,101
Budaya Organisasi (X1)	0,406	2,710	0,009
Disiplin Kerja (X2)	0,118	1,046	0,300
Komunikasi Interpersonal (X3)	0,367	2,711	0,009

Sumber: Hasil olah SPSS, 2025

Mengacu pada tabel diatas ditemukan untuk persamaan analisis regresi linear berganda antara lain:

$$Y = 2,642 + 0,406X1 + 0,118X2 + 0,367X3 + e$$

Keterangan:

- a = 2,642, apabila budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan komunikasi interpersonal (X3) bernilai nol, sehingga kinerja karyawan memiliki nilai 2,642.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,406. Hal ini berarti apabila nilai budaya organisasi meningkat satu satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,406 satuan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,118. Artinya, setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,118 satuan.
- Koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal (X3) menunjukkan nilai positif sebesar 0,367. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila komunikasi interpersonal meningkat satu satuan, dengan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,367 satuan.

Uji Hipotesis

a. Uji-t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji-t

Variabel	t	Sig.
Budaya Organisasi (X1)	2,710	0,009
Disiplin Kerja (X2)	1,046	0,300
Komunikasi Interpersonal (X3)	2,711	0,009

Sumber: Hasil olah SPSS, 2025

Uji-t dilakukan guna menguji pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y. Nilai t tabel didapatkan melalui $df = n - 2 = 64 - 2 = 62$, didapatkan nilai t tabel 2,001. Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi (X1) $2,710 > 2,001$ dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji-t disiplin kerja didapatkan nilai t hitung $1,046 < 2,001$ serta signifikansi $0,300 < 0,05$, maka dapat disimpulkan jika disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh namun positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai t hitung $2,711 > 2,001$ serta signifikansi $0,009 < 0,05$, yang berarti komunikasi interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

F tabel	F hitung	Sig.
2,761	46,466	0,000

Sumber: Hasil olah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai F hitung sebesar 46,466, sedangkan nilai F tabel dengan adalah 2,761. Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, yang berarti nilai tersebut $< 0,05$. Dengan demikian, dari hasil analisis uji F dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen yaitu budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan komunikasi interpersonal (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

c. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R Square	Persentase
0,684	68,4%

Sumber: Hasil olah SPSS, 2025

Merujuk tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,684. Hal ini berarti bahwa sebesar 68,4% kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Banjarnegara dipengaruhi oleh variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan komunikasi interpersonal (X3). Sedangkan sisanya, yaitu 31,6%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Banjarnegara

Hasil uji t variabel budaya organisasi (X1) didapatkan t hitung sebesar 2,710 dengan nilai signifikansi t sebesar 0,009. T tabel yang diperoleh dari $df = n - k - 1$ ($df = 64 - 4 - 1 = 59$) adalah 2,001. Dengan demikian, nilai t hitung $>$ t tabel ($2,710 > 2,001$), kemudian nilai signifikansi t $<$ 0,05 ($0,009 < 0,05$). Maka hipotesis (H1) penelitian ini diterima dengan hasil bahwa variabel budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) RSUD Muhammadiyah Banjarnegara. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sekar et al., 2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, (Syafitri, 2024) juga menuliskan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang dapat meningkatkan kontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, (Muqtafin, 2024) menerangkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan jumlah indikator pernyataan sebanyak tujuh memuat pernyataan mengenai budaya organisasi yang berlaku di RSUD Muhammadiyah Banjarnegara. Jawaban dari masing-masing responden bervariasi, namun mayoritas responden pada variabel budaya organisasi memilih setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai pentingnya penerapan budaya organisasi, terutama dalam hal nilai-nilai kerja sama antar karyawan, kepatuhan terhadap prosedur dan aturan yang berlaku, serta sikap saling menghargai di lingkungan kerja.

Karyawan merasa bahwa budaya organisasi yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki terhadap rumah sakit, serta mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih optimal. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi yang positif diharapkan dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan, sehingga mampu mendukung karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik dan menjaga citra RSUD Muhammadiyah Banjarnegara.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Banjarnegara

Hasil uji t variabel disiplin kerja (X2) didapatkan t hitung sebesar 1,046 dengan nilai signifikan t sebesar 0,300. T tabel yang diperoleh dari $df = n - k - 1$ ($df = 64 - 3 - 1 = 60$) adalah 2,001. Dengan demikian nilai t hitung $<$ t tabel ($1,046 < 2,001$), kemudian nilai signifikan t $>$ 0,05 ($0,300 > 0,05$). Maka hipotesis (H2) penelitian ini ditolak dengan

hasil bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh namun positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) RSUD Muhammadiyah Banjarnegara. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wachidah & Luturlean, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Pramularso & Anggraeni, 2023) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian lain dari (Ariesni & Asnur, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sanjaya & Febrian, 2024) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Begitu pun pada penelitian yang dilakukan (Trimulyo, 2022), dengan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Adapun pada penelitian yang dilakukan oleh (Tannady et. al., 2022) menuliskan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil kuesioner yang sudah diisi oleh responden dengan jumlah indikator pernyataan sebanyak empat butir yang memuat pernyataan mengenai disiplin kerja yang ada di RSUD Muhammadiyah Banjarnegara. Jawaban responden bervariasi, namun sebagian besar memilih kategori setuju dan sangat setuju pada pernyataan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap pentingnya disiplin kerja, seperti ketepatan waktu datang ke tempat kerja, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan penyelesaian tugas tepat waktu.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena pengawasan masih kurang dan sanksi masih belum optimal, Artinya, meskipun karyawan dengan disiplin kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk menyimpulkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor utama peningkatan kinerja. Sebagai contoh, karyawan yang datang tepat waktu dan menaati aturan kerja memang dapat menyelesaikan tugasnya dengan tertib, tetapi faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan komunikasi interpersonal diduga lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan di RSUD Muhammadiyah Banjarnegara.

Dengan demikian, disiplin kerja tetap penting sebagai landasan perilaku kerja yang tertib dan teratur, namun peningkatan kinerja karyawan di rumah sakit ini kemungkinan memerlukan dukungan dari faktor lain yang lebih kuat pengaruhnya. Meskipun hasil penelitian tidak menunjukkan signifikansi, penerapan disiplin kerja yang konsisten tetap perlu dipertahankan untuk menjaga kualitas layanan dan profesionalisme di lingkungan kerja rumah sakit.

c. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Muhammadiyah Banjarnegara

Hasil uji t variabel komunikasi interpersonal (X3) didapatkan t hitung sebesar 2,711 dengan nilai signifikan t sebesar 0,009. T tabel yang diperoleh dari $df = n - k - 1$ ($df = 64 - 3 - 1 = 60$) adalah 2,001. Dengan demikian nilai t hitung $>$ t tabel ($2,711 > 2,001$), kemudian nilai signifikan $t < 0,05$ ($0,009 < 0,05$). Maka hipotesis (H3) penelitian ini diterima dengan hasil bahwa variabel komunikasi interpersonal (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) RSUD Muhammadiyah Banjarnegara.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja anggota. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Shavira et al., 2024), komunikasi

interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hadi et al., 2024) juga menuliskan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi interpersonal, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Hasil kuesioner yang sudah diisi oleh responden dengan jumlah indikator pernyataan sebanyak lima butir memuat pernyataan mengenai komunikasi interpersonal yang ada di RSUD Muhammadiyah Banjarnegara. Jawaban responden bervariasi, namun sebagian besar memilih kategori setuju dan sangat setuju pada pernyataan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap komunikasi antarpegawai, seperti kemampuan mendengarkan dengan baik, keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, pemberian umpan balik yang membangun, dan kemampuan menyesuaikan gaya komunikasi dengan lawan bicara.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik komunikasi yang terjalin antarpegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Sebagai contoh, karyawan yang dapat menyampaikan informasi dengan jelas, memahami instruksi dengan tepat, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis akan lebih mudah menyelesaikan tugas secara efektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kelancaran koordinasi dan kerja sama di lingkungan rumah sakit.

Dengan demikian, komunikasi interpersonal yang efektif tidak hanya membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan, tetapi juga meningkatkan rasa saling percaya dan kebersamaan antarpegawai. Penerapan komunikasi yang terbuka dan saling menghargai perlu terus dipertahankan bahkan ditingkatkan, agar kinerja karyawan dan kualitas layanan di RSUD Muhammadiyah Banjarnegara tetap optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Banjarnegara. Hasil ini dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh hasil pengujian dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,710 > 2,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dianggap perlu dan penting karena memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang selaras, seperti nilai-nilai kerja sama, kepedulian terhadap pasien, serta kedisiplinan prosedur pelayanan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sehingga karyawan termotivasi untuk memberikan pelayanan yang optimal.
2. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh namun positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Banjarnegara. Hasil ini dibuktikan melalui analisis regresi yang menunjukkan nilai signifikan $0,300 > 0,05$ dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $1,046 < 2,001$. Meskipun demikian, arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa disiplin kerja tetap memiliki potensi dalam meningkatkan kinerja karyawan apabila diterapkan secara konsisten. Ketidaksignifikanan ini mengindikasikan bahwa pengawasan terhadap penerapan disiplin kerja di rumah sakit masih belum optimal serta pemberian sanksi atas pelanggaran aturan belum diterapkan secara tegas, sehingga belum mampu memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap pencapaian kinerja karyawan.
3. Komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Banjarnegara. Hasil ini dibuktikan melalui analisis regresi yang menunjukkan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,711 > 2,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi

interpersonal yang baik, seperti keterbukaan informasi, kemampuan menyampaikan pendapat dengan jelas, dan adanya umpan balik yang efektif, akan mempermudah koordinasi antar karyawan maupun dengan atasan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan dapat lebih optimal

Saran

1. Bagi Akademis

Peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan metode yang berbeda, serta mengambil objek penelitian di organisasi atau rumah sakit lain sebagai pembanding. Selain itu, jumlah sampel juga disarankan untuk ditingkatkan agar hasil yang diperoleh menjadi lebih akurat dan generalisasi temuan menjadi lebih luas. Dengan pengembangan tersebut, penelitian ke depan diharapkan mampu memberikan hasil yang lebih akurat.

2. Bagi RSUD Muhammadiyah Banjarnegara

- a. Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka rumah sakit perlu memperkuat nilai-nilai budaya kerja yang telah dibangun. Memperjelas visi-misi organisasi, memperkuat kepemimpinan yang berorientasi nilai, serta membangun lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan loyalitas karyawan terhadap institusi menjadi beberapa hal yang dapat dilakukan demi meningkatkan nilai budaya kerja.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pengawasan dan penerapan kedisiplinan. Kemungkinan aturan disiplin sudah ada namun belum dijalankan secara konsisten atau belum menyentuh aspek yang berdampak langsung pada kinerja karyawan.
- c. Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, rumah sakit disarankan untuk menciptakan ruang komunikasi yang lebih terbuka, efektif, dan dua arah di antara seluruh level karyawan. Pelatihan komunikasi, forum internal, maupun sistem umpan balik dapat menjadi langkah nyata untuk meningkatkan hubungan kerja dan mengurangi miskomunikasi yang bisa mengganggu pelayanan.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya memakai metode kuantitatif yang berfokus pada data angka dan analisis statistik. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang memiliki kelemahan, misalnya responden tidak bisa memberikan penjelasan lebih detail karena pilihan jawaban sudah dibatasi sesuai pertanyaan, dan ada kemungkinan jawaban yang diberikan belum sepenuhnya menggambarkan kondisi sebenarnya di lapangan.
2. Jumlah sampel yang digunakan masih terbatas, yaitu hanya 64 responden sesuai perhitungan rumus Slovin. Hal ini membuat hasil penelitian belum bisa mewakili gambaran yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397-403.
- Anggraini, C., Denny,);, Ritonga, H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen*, 1(3), 337-342.
- Aprilianti, R., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Publik*, 9(2), 357-368.

- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363-369. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH>
- Ashari, Reynilda, & Hernawan. (2024). LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR KECAMATAN SINJAI UTARA KABUPATEN SINJAI. In *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* (Vol. 5).
- Eigis Yani Pramularso, & Nurul Anggraeni. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 142-150. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1488>
- Faidah, A. N., Sugiati, T., Firzatullah, M. D., Fauzan, M. H., Ramadhan, M. R., Aflah, M. F. N., & Alfarazy, M. R. (2024). Sosialisasi Kesehatan Jiwa Raga untuk Peningkatan Kualitas Hidup dan Produktivitas. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (JUDIMAS)*, 2(2), 276-288. <https://doi.org/10.54832/judimas.v2i2.288>
- Hadi, S., Ermanto, C., & Ali, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Koordinasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. *ANTASENA: Governance and Innovation Journal*, 2(1), 54-67. <https://doi.org/10.61332/antasena.v2i1.169>
- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., Isa Anshori, M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Trunojoyo Madura, U. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Irfal, I. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Resepsionis di Qunci Villas Hotel, Lombok-NTB. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(1), 76-84.
- Laksana, A., Rizka, H. N., Lailatul, D., Khasanah, N., & Aliyah, M. (2024a). *Peran Komunikasi Antarpribadi dalam Resolusi Konflik Antar Karyawan di Organisasi Perusahaan*. 1, 1-12. <https://doi.org/10.62383/kajian.v1i4.54>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 1).
- Makbul, M. (2021). Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian.
- Muqtafin, M. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANUGERAH. *MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 7(1), 8-13.
- Nofsiska Sari, R. (2024). *E-ISSN: xxxx-xxxx Pengaruh Keterampilan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Anggota Pusat Informasi Konseling Remaja (PIK R) di Kecamatan Junjung Sirih* (Vol. 1, Issue 1).
- Nur Wachidah, L., & Saleh Luturlean, B. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG DIVISI REGIONAL JAWA BARAT*. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 18, Issue 01).
- Rahayu, T. P., & Lie, L. (n.d.). *Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang)*. <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>
- Rerung, R. R. (2019). Peningkatan kinerja karyawan melalui employee engagement dan organizational citizenship behavior. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sam Yang, J., Hernawan, D., Goris Seran, G., & Studi Administrasi Publik, P. (2020). *KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KECAMATAN BOGOR SELATAN KOTA BOGOR CIVIL SERVANT PERFORMANCE IN BOGOR SELATAN DISTRICT BOGOR CITY*.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).

- Schoenfelder, J., Kohl, S., Glaser, M., McRae, S., Brunner, J. O., & Koperna, T. (2021). Simulation-based evaluation of operating room management policies. *BMC Health Services Research*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06234-5>
- Sekar, D., Kirani, P., Semarang, U. N., Syifa, A., Riyani, I., Aini, I. N., & Hadi, J. S. (2024). *Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(11), 184-195. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i11.2897>
- Shavira, D., Muharam, H., & Atika, D. (2024). *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FOAMINDO ABADI* (Vol. 1, Issue 2). <https://namara-feb.unpak.ac.id/index.php/namara/index>
- Sipahutar, L., Irana, D., & Lubis, D. (2024). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan LSP UMKM Profesional Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(2), 1308-1313.
- Suatrina, Y., Amra, A., Taluak Ambu, J., Barat, P., Barat, S., Negeri Talamau, S., Sianok Talu, J., Sdn, U., Padang Panjang -Solok, J. K., Datar, T., Mahmud Yunus Batusangkar, U., & Jenderal Sudirman No, J. (2024). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI Article History. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2). <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1000>
- Syafitri, A., Akseptori, R., Dewi, A., Teknik, J., Kapal, B., Perkapalan, P., & Surabaya, N. (2024). *Proceeding Maritime Business Management Conference Program Studi D4 Manajemen Bisnis-Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Tannady, H., Lestari, N. C., Supriatna, D., & Mayasari, N. (2022). Analisis Peran Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Sekolah Dasar di DKI Jakarta. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4), 6611-6624.
- Trimulyo, R. R., & Wahyuni, D. U. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV BAMS JAYA BERSAMA). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(5).
- Widayanti, A., Dewi, S., Zamilah, E., & Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, U. (2022). *ANALISIS PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA TEKNIK SEJATI ELECTRINDO DI BANJARMASIN*.
- Zebua, D., Waruwu, E., Zebua, D. H., & Zebua, S. (2025). Evaluasi Efektivitas Kehadiran Pegawai Melalui Penerapan Aplikasi E-Kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 1-20. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.121>