

## Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli

Wahyuni Harahap

Institut Ilmu Kesehatan dan Teknologi Nurdin Abdurrahman, Indonesia

E-mail: [wahyuniharahapmm@gmail.com](mailto:wahyuniharahapmm@gmail.com)

### Article History:

Received: 04 April 2026

Revised: 26 Mei 2026

Accepted: 09 Juni 2026

**Keywords:** Budaya Kerja, Disiplin, Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Pegawai.

**Abstract:** Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli. Metode yang diterapkan di penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Jumlah populasi yang diteliti adalah 691 karyawan, sedangkan jumlah sampel yang diambil adalah 106 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Untuk menganalisis data, metode yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan bantuan software SPSS, digunakan untuk mengevaluasi pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) budaya kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja, baik secara keseluruhan maupun masing-masing; (2) budaya kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja juga secara simultan dan individual memiliki dampak penting pada kinerja karyawan; (3) kualitas kehidupan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (4) kualitas kehidupan kerja terbukti sebagai variabel partial mediator dalam hubungan antara budaya kerja, disiplin kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menekankan bahwa penting untuk memperkuat budaya kerja melalui pengarahan/sosialisasi mengenai nilai serta kebijakan organisasi, meningkatkan disiplin kerja, dan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja lewat pengembangan karir, penghargaan, dan peningkatan kesejahteraan bagi pegawai. Diharapkan langkah-langkah tersebut dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting di berbagai industri, karena sumber daya manusia merupakan sumber motivasi utama dalam menggerakkan sumber daya lainnya dalam

perusahaan dan organisasi (Kurniasi, 2025). Dampak suatu organisasi sangatlah signifikan melalui setiap tindakan, hubungan, dan kontribusi individu yang diberikan. Budaya dan kinerja organisasi yang baik dipengaruhi oleh sikap positif, komunikasi yang baik, kolaborasi yang efektif dan respon terhadap perubahan (Budiono et al., 2024). Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, salah satu cara yang harus dilakukan adalah meningkatkan efektivitas kinerja sumberdaya manusia.

Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli merupakan fasilitas kesehatan yang dimiliki oleh pemerintah Daerah Pidie dan memiliki status kelas B (Kep.Menkes No: HK.02.03/I/2029/2014). Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli mendapatkan akreditasi dari tim yang ditunjukkan oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) di bawah kementerian kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2023 mencakup 5 pelayanan: Pelayanan Medis, Pelayanan Keperawatan, Pelayanan IGD, Pelayanan Rekam Medic, serta Pelayanan Administrasi dan Manajemen. Akreditasi yang diperoleh adalah Akreditasi Tingkat Paripurna yang berlaku mulai 04 - 01 - 2024 hingga 11 - 12 - 2027

Ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya adalah sejauh mana pekerjaan tersebut terselesaikan. Pemanfaatan potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan dikenal dengan istilah kinerja (Norawati & Nurmansyah, 2025). Fakta kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari evaluasi kinerja tahunan seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai Periode Tahun 2024 dan 2025**

| Imbalan Penilaian Kinerja | Tahun 2024 |       | Tahun 2025 |       |
|---------------------------|------------|-------|------------|-------|
|                           | Jumlah     | %     | Jumlah     | %     |
| Kurang                    | 0          | 0     | 0          | 0     |
| Cukup                     | 15         | 2.17  | 21         | 3.04  |
| Baik                      | 404        | 58.47 | 442        | 63.97 |
| Memuaskan                 | 187        | 27.06 | 163        | 23.59 |
| Sangat Memuaskan          | 85         | 12.30 | 65         | 9.41  |
| Jumlah                    | 691        | 100   | 691        | 100   |

Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli, 2025 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat disimpulkan terjadinya penurunan kinerja pegawai sehingga menunjukkan bahwa adanya permasalahan dalam kinerja pegawai. Permasalahan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli diduga dipengaruhi beberapa faktor penyebabnya antara lain mengenai kualitas kehidupan kerja, budaya kerja, disiplin dan kepuasan kerja.

Fakta mengenai informasi *Quality of Work Life (QWL)* yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli menunjukkan bahwa budaya pegawai belum mau berubah kearah yang lebih baik atau pegawai masih merasa nyaman pada posisinya (*comfort zone*) sehingga tidak mau mengambil keputusan untuk berubah sehingga dapat meningkatkan diri agar *Quality of Work Life (QWL)* juga meningkat.

Berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi di Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli yang berhubungan dengan budaya kerja menunjukkan bahwa pegawai masih sulit untuk menerapkan prinsip utama yaitu budaya melayani masyarakat. Budaya pelayanan kepada masyarakat belum terlaksana dengan baik, hal ini terbukti dari banyaknya keluhan masyarakat tentang pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli, hal ini menunjukkan bahwa budaya melayani masyarakat masih belum diterapkan dengan

efektif. Selain itu terdapat pegawai yang masih berada di kantin pada saat jam kerja dan tidak berada di ruang kerja, yang menyebabkan gangguan terhadap pelayanan kepada masyarakat.

Disisi lain, beberapa aspek disiplin kerja pegawai masih perlu ditingkatkan diantaranya adalah terdapat pegawai yang tidak disiplin dalam menjaga waktu kerja, beberapa pegawai masih ada yang terlambat memasuki jam kerja, ada juga pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan. Selain itu, terdapat juga penggunaan waktu luang yang berlebihan untuk kegiatan pribadi saat bekerja. Masalah disiplin tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, terdapat permasalahan terkait dengan tingkat kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli menunjukkan bahwa fasilitas kerja pegawai secara fisik di tempat kerja masih belum memadai, selain itu, komunikasi antara atasan dan pegawai juga belum berjalan dengan baik. Disamping itu, perlu adanya peningkatan dalam hal balas jasa dengan memberikan tunjangan operasional yang lebih tinggi lagi.

Menurut penelitian sebelumnya, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit (Bilqis et al., 2023). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan (Artsyifani et al., 2024). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta meningkatkan produktivitas dan loyalitas kerja (Wowor et al., 2025). (Sajitha, 2024) menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan performa organisasi dan produktivitas karyawan.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai rumah sakit, sehingga memperkuat pentingnya faktor organisasi dalam meningkatkan kinerja (Vityarini et al., 2025). Selain itu, penelitian pada sektor rumah sakit menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Rahman et al., 2023).

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli”.

## **LANDASAN TEORI**

### **Budaya Kerja**

Pengertian Budaya Kerja sebagaimana yang tercantum dalam buku *Organizational Culture and Leadership* (Schein, 2024) adalah mencerminkan norma, nilai dan perilaku yang diterima bersama dalam sebuah organisasi serta mampu meningkatkan komitmen dan produktivitas. Budaya kerja yang baik dapat memperkuat komitmen pegawai, meningkatkan kerjasama, dan meningkatkan kualitas layanan. Penelitian empiris di lingkungan rumah sakit menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja secara Bersama-sama berdampak positif pada kinerja pegawai secara positif, menunjukkan pentingnya budaya organisasi dalam konteks pelayanan kesehatan

### **Disiplin**

Menurut Gomez *et al.* (2005:115) disiplin adalah salah satu cara yang digunakan oleh manajemen untuk mengubah perilaku karyawan saat tidak memenuhi harapan atau ketika tidak sesuai dengan standar. Contoh tindakan yang tidak sesuai dengan harapan adalah ketika seorang pegawai tiba di tempat kerja terlambat tanpa alasan yang tidak wajar. Pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi merupakan pegawai yang mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak, serta tidak mengelak adanya sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Dengan demikian, hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

(Umi Farida & Sri hartono, 2016)

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan cinta terhadap pekerjaan yang dimiliki. Sikap ini tercermin melalui etika kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinyatakan juga sebagai kondisi emosional karyawan yang terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja yang diberikan oleh perusahaan dan tingkat balas jasa yang diharapkan oleh karyawan. Baik dalam aspek finansial maupun non finansial (Marnis & Priyono, 2008). Sedangkan menurut (Norawati & Nurmansyah, 2025) Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individu dan dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Setiap individu memiliki sudut pandang yang berbeda mengenai apa yang dapat memberikan kepuasan bagi mereka di lingkungan kerja.

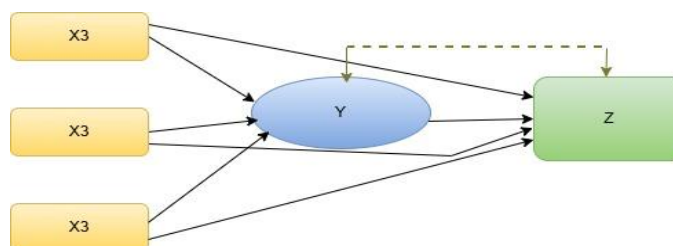
### Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut (Tjahyanti et al., 2014), kualitas kehidupna kerja (*Quality of Work Life*) yang disingkat dengan QWL merupakan seberapa efektifnya organisasi menjawab kebutuhan para karyawan. *Quality of Work Life* adalah wujud kepedulian perusahaan atau organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan kenyamanan karyawan. Hal ini dilakukan melalui berbagai cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja serta memperbesar tingkat efesiensi perusahaan maupun organisasi (Yunus et al., 2025)

### Kinerja Pegawai

(Agustin, 2020) berpendapat bahwa kinerja dihasilkan baik dari kualitas maupun kuantitas kinerja yang dilaksanakan staf saat memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ialah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, yaitu kemampuan seseorang untuk menghasilkan, mengajar atau mencapai sesuatu. Kinerja merupakan kemampuan individu atau kelompok untuk melaksanakan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab mereka serta mencapai hasil yang diinginkan (Norawati & Nurmansyah, 2025).

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1. Kerangka berpikir**

Keterangan Gambar:

X<sub>1</sub> = Budaya Kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin

X<sub>3</sub> = Kepuasan Kerja

Y = Kualitas Kehidupan Kerja

Z = Kinerja Pegawai

### Hipotesis.

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>a1</sub> : Budaya kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap Kualitas kehidupan kerja Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik

- Ditiro Sigli.
- H<sub>a2</sub> : Budaya kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli.
- H<sub>a3</sub> : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli.
- H<sub>a4</sub> : Terdapat pengaruh tidak langsung Budaya kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli melalui kualitas kehidupan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Metode ini dipilih untuk mengkaji hubungan antara variabel yang mencakup budaya kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh staf pada Rumah Sakit Umum Daerah Tgk. Chik Ditiro Sigli yang berjumlah 691 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan batas kesalahan tertentu, sehingga berhasil diperoleh sampel sebanyak 105 responden. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah probability sampling dengan teknik simple random sampling, yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk diambil sebagai responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang disusun secara rinci berdasarkan indikator masing-masing variabel. Variabel budaya kerja diukur dengan indikator nilai dan norma kerja, disiplin kerja diukur melalui ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap peraturan, sedangkan kepuasan kerja diukur dari perasaan terhadap pekerjaan dan suasana kerja. Kualitas kehidupan kerja dievaluasi melalui keseimbangan antara pekerjaan dan kesejahteraan, serta kinerja pegawai ditentukan melalui pencapaian target dan mutu hasil kerja.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur untuk memahami pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk mendapatkan hasil analisis yang akurat dan teruji secara statistik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas**

Berdasarkan hasil pengujian instrumen melalui nilai  $r_{hitung}$ , masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  kecuali indikator X<sub>15</sub>. Dengan melihat hasil ini, maka kesimpulan atas indikator variabel yang digunakan sudah layak dan dapat digunakan untuk analisis lanjutan kecuali indikator X<sub>15</sub> yang tidak diikutkan dalam proses selanjutnya..

### **2. Uji Reliabilitas**

Hasil pengujian instrument penelitian dari segi reliabilitas menunjukkan bahwa variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6 sehingga dinyatakan reliable (handal).

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas Data**

Hasil pengujian dengan *software* SPSS menunjukkan nilai Kolmogorov\_SmirnovZ lebih besar dari pada tingkat  $p > 0,05$  atau 5%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan atas uji normalitas data bahwa data yang akan digunakan telah berdistribusi normal dan layak digunakan untuk proses analisis lanjutan.

#### **2. Uji Linieritas**

Hasil pengujian dengan *software* SPSS menunjukkan *linearity* memiliki nilai signifikansi yang

lebih kecil dari tingkat probabilitas yang diajukan  $p < 0,05$  serta nilai signifikansi dari *deviation of linearity* yang lebih besar dari tingkat  $p > 0,05$ . Dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel prediktor yaitu budaya kerja, disiplin dan kepuasan kerja serta kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan atau linieritas dengan variabel kriterium yaitu kinerja pegawai.

### 3. Uji Multikolinieritas

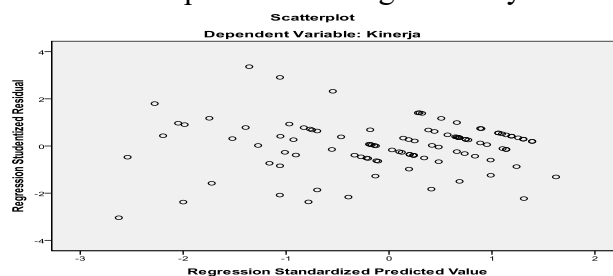
Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

- Variabel budaya kerja menghasilkan nilai *tolerance* = 0,780 atau memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 ( $0,780 > 0,1$ ) dan memiliki nilai VIF sebesar = 1,282, atau memiliki nilai VIF  $< 10$  ( $1,282 < 10$ ).
- Variabel disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* = 0,911 atau memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 ( $0,911 > 0,1$ ) dan memiliki nilai VIF sebesar = 1,097 atau memiliki nilai VIF  $< 10$  ( $1,097 < 10$ ).
- Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* = 0,860 atau memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 ( $0,860 > 0,1$ ) dan memiliki nilai VIF sebesar = 1,163 atau memiliki nilai VIF  $< 10$  ( $1,163 < 10$ ).

Berdasarkan nilai VIF dan nilai *tolerance* yang dihasilkan, mengindikasikan bahwa tidak terjadinya multikolinieritas pada regresi linier. Dengan tidak terjadinya *multikolinieritas* maka model regresi dengan menggunakan data penelitian ini sudah layak digunakan untuk proses selanjutnya serta telah memenuhi asumsi analisa jalur.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar 2 yaitu:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 diatas, terlihat bahwa titik-titik telah menyebar diatas angka 0 maupun dibawah angka 0, serta tidak terbentuknya suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi linier yang digunakan.

### Hasil Penelitian

#### 1. Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pegawai RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli

Hasil regresi linear dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Regeresi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  Terhadap Y

| Pengaruh            | Koefisien Jalur | R     | R <sup>2</sup> | Adj. R Square | F <sub>hitung</sub>                        | t <sub>hitung</sub> | sig   | Keputusan H <sub>0</sub> |
|---------------------|-----------------|-------|----------------|---------------|--------------------------------------------|---------------------|-------|--------------------------|
| $X_1 \rightarrow Y$ | 0,398           | 0,557 | 0,310          | 0,290         | 15.157<br>$\alpha =$<br>0,000 <sup>a</sup> | 4.691               | 0,000 | H <sub>0</sub> ditolak   |
| $X_2 \rightarrow Y$ | 0,186           |       |                |               |                                            | 2.198               | 0,030 | H <sub>0</sub> ditolak   |
| $X_3 \rightarrow Y$ | 0,221           |       |                |               |                                            | 2.565               | 0,012 | H <sub>0</sub> ditolak   |

Persamaan substruktur 1 menjadi:

$$Y = 0,398X_1 + 0,186X_2 + 0,221X_3 + \varepsilon_1$$

Dari Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja dimana  $t_{hitung}$  yang dihasilkan lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1.660$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

Sementara itu budaya kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja, dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15.157 yang lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,935$  dan nilai signifikansinya  $P < 0,05$  sehingga berdasarkan hasil penelitian menegaskan bahwa menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ .

Perlunya mengetahui *Goodnes of Fit* atau kelayakan suatu model regresi dapat dilihat melalui koefisien determinan ( $R^2$ ). Hasil perhitungan yang dilakukan melalui bantuan SPSS menghasilkan  $R^2$  sebesar 0,310 atau 31,0%. Sedangkan nilai *adj. R Square* atau  $R^2$  yang telah disesuaikan sebesar 0,290 atau 29,0%. Hasil ini menginterpretasikan bahwa kualitas kehidupan kerja Pegawai RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli mampu dijelaskan oleh variabel budaya kerja, disiplin dan kepuasan kerja sebesar 29,0%. Adapun sisanya sebesar 71,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja serta Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli

Hasil regresi linear dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

**Tabel 3. Hasil Regresi  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  serta Y Terhadap Z**

| Pengaruh            | Koefisien Jalur | R     | $R^2$ | Adj. R Square | $F_{hitung}$                               | $t_{hitung}$ | sig   | Keputusan $H_0$ |
|---------------------|-----------------|-------|-------|---------------|--------------------------------------------|--------------|-------|-----------------|
| $X_1 \rightarrow Z$ | 0,201           | 0,740 | 0,548 | 0,530         | $30.327$<br>$\alpha$<br>0,000 <sup>a</sup> | 2.647        | 0,009 | $H_0$ ditolak   |
| $X_2 \rightarrow Z$ | 0,159           |       |       |               |                                            | 2.254        | 0,026 | $H_0$ ditolak   |
| $X_3 \rightarrow Z$ | 0,156           |       |       |               |                                            | 2.154        | 0,034 | $H_0$ ditolak   |
| $Y \rightarrow Z$   | 0,492           |       |       |               |                                            | 6.074        | 0,000 | $H_0$ ditolak   |

Persamaan substruktur 2 menjadi:

$$Z = 0,201X_1 + 0,159X_2 + 0,156X_3 + 0,492Y + \varepsilon_2$$

Dari Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, disiplin dan kepuasan kerja serta kualitas kehidupan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dimana  $t_{hitung}$  yang dihasilkan lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1.660$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

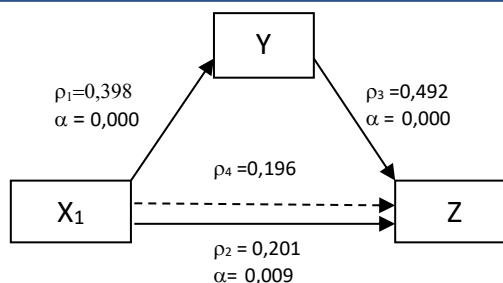
Sementara itu budaya kerja, disiplin dan kepuasan kerja serta kualitas kehidupan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30.327 yang lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,935$  dan nilai signifikansinya  $P < 0,05$  sehingga berdasarkan hasil penelitian menegaskan bahwa menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ .

Koefisien determinan ( $R^2$ ) yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,530 atau 53,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli dalam penelitian ini mampu dijelaskan oleh variabel budaya kerja, disiplin dan kepuasan kerja serta kualitas kehidupan kerja sebesar 53,0% sedangkan sisanya sebesar 47,0% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 3. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Kerja, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja.

### a. Pengaruh Tidak Langsung Budaya kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kualitas kehidupan kerja

Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja melalui Kualitas kehidupan kerja dapat dilihat pada gambar 3 berikut:



**Gambar 3. Pengaruh Tidak Langsung X<sub>1</sub> Terhadap Z Melalui Y**

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui kualitas kehidupan kerja:

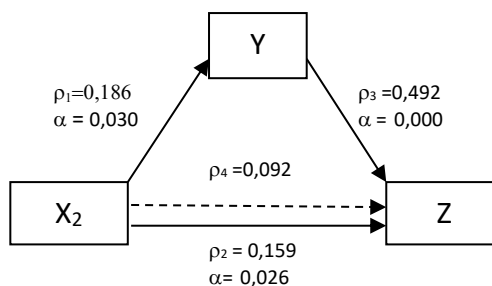
- Jalur  $\rho_1 = 0,398$  dengan signifikansi 0,000.
- Jalur  $\rho_2 = 0,201$  dengan signifikansi 0,009.
- Jalur  $\rho_3 = 0,492$  dengan signifikansi 0,000.
- Jalur  $\rho_4$  adalah jalur pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja  $\rightarrow \rho_1 \times \rho_3 \rightarrow 0,398 \times 0,492 = 0,196$ .

Berdasarkan data-data yang dikemukakan diatas, menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja sebagai variabel *intervening* memiliki peran sebagai mediasi parsial (*Partially Mediated*) antara variabel budaya kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Dari data-data yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan yang diambil atas hipotesis yang diajukan adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

- b. Pengaruh Tidak Langsung Disiplin terhadap Kinerja Pegawai melalui Kualitas kehidupan kerja

Pengaruh tidak langsung disiplin terhadap kinerja pegawai melalui Kualitas kehidupan kerja dapat dilihat pada gambar 4 berikut:



**Gambar 4. Pengaruh Tidak Langsung X<sub>2</sub> Terhadap Z Melalui Y**

Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai melalui Kualitas kehidupan kerja:

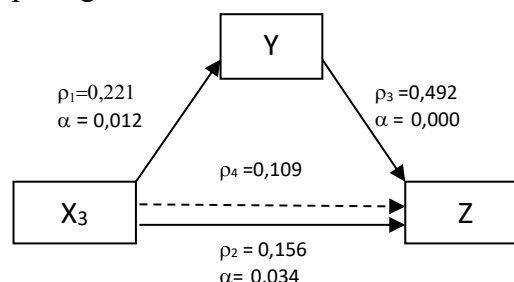
- Jalur  $\rho_1 = 0,186$  dengan signifikansi 0,030.
- Jalur  $\rho_2 = 0,159$  dengan signifikansi 0,026.
- Jalur  $\rho_3 = 0,492$  dengan signifikansi 0,000.
- Jalur  $\rho_4$  adalah jalur pengaruh tidak langsung disiplin terhadap kinerja pegawai melalui Kualitas kehidupan kerja  $\rightarrow \rho_1 \times \rho_3 \rightarrow 0,186 \times 0,492 = 0,092$ .

Berdasarkan data-data yang dikemukakan diatas, menunjukkan bahwa variabel Kualitas kehidupan kerja sebagai variabel *intervening* memiliki peran sebagai mediasi parsial (*Partially Mediated*) antara variabel disiplin terhadap variabel kinerja pegawai.

Dari data-data yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan yang diambil atas hipotesis yang diajukan adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

- c. Pengaruh Tidak Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kualitas kehidupan kerja

Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui Kualitas kehidupan kerja dapat dilihat pada gambar 5 berikut:



**Gambar 5. Pengaruh Tidak Langsung X<sub>3</sub> Terhadap Z Melalui Y**

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui Kualitas kehidupan kerja:

- Jalur  $\rho_1 = 0,221$  dengan signifikansi 0,012.
- Jalur  $\rho_2 = 0,156$  dengan signifikansi 0,034.
- Jalur  $\rho_3 = 0,492$  dengan signifikansi 0,000.
- Jalur  $\rho_4$  adalah jalur pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui Kualitas kehidupan kerja  $\rightarrow \rho_1 \times \rho_3 \rightarrow 0,221 \times 0,492 = 0,109$ .

Berdasarkan data-data yang dikemukakan diatas, menunjukkan bahwa variabel Kualitas kehidupan kerja sebagai variabel *intervening* memiliki peran sebagai mediasi parsial (*Partially Mediated*) antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Dari data-data yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan yang diambil atas hipotesis yang diajukan adalah menolak  $H_{04}$  dan menerima  $H_a$ .

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu, faktor budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dibangun dalam model penelitian ini mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Tgk. Chik Ditiro Sigli. Hal ini dibuktikan dengan pengaruh variabel budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap perubahan kualitas kehidupan kerja baik secara simultan maupun parsial dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan mempunyai pengaruh secara signifikan.

Faktor budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dibangun dalam model penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Tgk. Chik Ditiro Sigli. Hal ini dibuktikan dengan pengaruh dari variabel budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap perubahan kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Tgk. Chik Ditiro Sigli baik secara simultan maupun parsial dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan mempunyai pengaruh secara signifikan.

Faktor kualitas kehidupan kerja yang dibangun dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Tgk. Chik Ditiro Sigli, yang dibuktikan dengan pengaruh dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Tgk. Chik Ditiro Sigli dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan mempunyai pengaruh secara signifikan secara signifikan.

Faktor kualitas kehidupan kerja mampu memediasi pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja untuk perubahan kinerja pegawai RSUD Tgk. Chik Ditiro Sigli dengan pengaruh

parsial mediating.

#### DAFTAR REFERENSI

- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- Artsyifani, I., Iskandar, F., Sumardi, B., & Herlina, E. (2024). *Indonesian Journal of Economics , Management , and Accounting Pengaruh Motivasi Kerja , Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Permata Cirebon*. 1(9), 985–994.
- Bilqis, S., Putra, B. A. K., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170.
- Kurniasi, G. (2025). Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Organisasi. *Jurnal Dinamika Sosial Dan Sains*, 2, 498–502.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Norawati, S., & Nurmansyah. (2025). *Meningkatkan Kinerja Pegawai*.
- Rahman, M. F., A, I. H., Mente, L., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 6(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Sajitha, E. (2024). The Impact of Quality of Work Life on Employee Performance in Corporate Sector. *IJRDO-Journal of Business Management*, 1, 11–18. <https://doi.org/10.53555/bm.v10i1.6156>
- Schein, E. H. (2024). Organizational Culture and Leadership. In *Edgar H. Schein: The Artistry of a Reflexive Organizational Scholar-Practitioner*.
- Tjahyanti, S., Widayati, N., & Suryawan, I. N. (2014). Empowerment of Ecoregions as the Management Culture of the Organization. *Media Bisnis*, 6(1), 35–41. <http://jurnaltsm.id/index.php/mb/article/view/1443%0Ahttps://jurnaltsm.id/index.php/mb/article/download/1443/831>
- Umi Farida & Sri hartono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponogoro Press*, 85.
- Vityarini, N. S., Komar P, D., & Suharyanto, E. (2025). Meningkatkan Kinerja di Lingkungan RS: Peran Budaya Kerja dan Disiplin Kerja. *Dinasti Health and Pharmacy Science*, 2(3), 87–99. <https://doi.org/10.38035/dhps.v2i3.1834>
- Wowor, S. T., Wowor, R. E., Mandagi, C. K. F., Masyarakat, F. K., Sam, U., & Manado, R. (2025). *Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Manembo-Nembo Bitung*. 6, 7465–7472.
- Yunus, A., Fathorrahman, & Ruspitasari, W. D. (2025). *Pengaruh . quality . of work . life, komitmen organisasi, pelatihan kerja, dan motivasi . terhadap kinerja . karyawan karimun city hotel*. 3(3), 1353–1370.