



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit : Suatu Studi *Systematic Literature Review (SLR)*

Hasni Hanifah^{1*}, Sri Wahyuni Sapri², Purwadhi³, Yani Restiani Widjaja⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Magister Manajemen, ARS University, Indonesia

Alamat: Antapani, Jl. Terusan Sekolah No.1-2, Cicaheum, Kec. Kiaracundong, Kota
Bandung, Jawa Barat 40282

Korespondensi penulis: hasnihnfh@gmail.com

Abstract: *This study aims to identify and systematically analyze the influence of organizational culture on employee performance in hospitals using the Systematic Literature Review (SLR) approach. Organizational culture is a set of values, norms, and beliefs that guide behavior within an organization, while employee performance reflects the effectiveness and productivity of individuals in carrying out their tasks. This study involved a critical review of 22 relevant national scientific articles published within the last five years (2020–2024). The synthesis results show that organizational culture significantly contributes to improving employee performance, both directly and through mediating variables such as work motivation, job satisfaction, and organizational commitment. Organizational culture is also proven to enhance the effectiveness of leadership, training, and management systems in creating a productive work environment. This study concludes that a strong, adaptive, and well-internalized organizational culture serves as a critical foundation for achieving optimal performance in the healthcare sector. The findings provide strategic implications for hospital management, human resource managers, and policymakers to prioritize organizational culture in institutional planning and development.*

Keywords: *employee performance, hospital, human resource management, organizational culture, systematic literature review*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis secara sistematis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit melalui pendekatan *Systematic Literature Review (SLR)*. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku dalam organisasi, sedangkan kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dan produktivitas individu dalam melaksanakan tugasnya. Metode penelitian ini melibatkan penelusuran dan telaah kritis terhadap 22 artikel ilmiah nasional yang relevan dan dipublikasikan dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2020–2024). Hasil sintesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Budaya organisasi juga terbukti memperkuat efektivitas kepemimpinan, pelatihan, dan sistem manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan terinternalisasi dengan baik menjadi fondasi penting dalam pencapaian kinerja optimal di sektor layanan kesehatan. Temuan ini memberikan implikasi strategis bagi manajemen rumah sakit, pengelola sumber daya manusia, serta pembuat kebijakan untuk menjadikan budaya organisasi sebagai prioritas dalam perencanaan dan pengembangan institusi.

Kata kunci: kinerja karyawan, rumah sakit, manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, tinjauan pustaka sistematis

1. LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan global yang semakin dinamis, rumah sakit sebagai lembaga pelayanan publik di bidang kesehatan dituntut untuk tidak hanya memberikan pelayanan medis yang berkualitas, tetapi juga mengelola sumber daya manusia secara profesional. Kinerja karyawan, dalam konteks ini, menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam memberikan layanan yang optimal dan berkelanjutan. Salah satu aspek penting yang diyakini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Received April 15, 2025; Revised April 30, 2025; Accepted Mei 18, 2025; Online Available Mei 20, 2025

Budaya organisasi dipahami sebagai seperangkat nilai, norma, dan asumsi dasar yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang menjadi pedoman dalam berperilaku dan berinteraksi satu sama lain (Robbins & Judge, 2017).

Fenomena yang terjadi di banyak rumah sakit di Indonesia menunjukkan bahwa ketidakkonsistenan dalam penerapan budaya organisasi dapat menjadi hambatan utama dalam pencapaian kinerja yang optimal. Studi oleh Ghifary, Lantara, dan Arfah (2023) di Rumah Sakit Mutiara Sorong mengungkapkan bahwa masih terdapat karyawan yang menunjukkan perilaku tidak disiplin, seperti keterlambatan datang dan pulang kerja, serta kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa instruksi langsung. Hal ini menunjukkan lemahnya penginternalisasian nilai-nilai budaya kerja yang seharusnya menjadi fondasi perilaku organisasi.

Dalam kasus lain, penelitian oleh Kusnanda dan Kusumapradja (2020) di Rumah Sakit YARSI mengindikasikan bahwa nilai-nilai spiritual yang seharusnya menjadi kekuatan budaya organisasi belum sepenuhnya mampu membentuk karakter karyawan secara menyeluruh. Sebanyak 80% karyawan masih membawa budaya kerja dari institusi sebelumnya, yang tidak sejalan dengan budaya organisasi rumah sakit tempat mereka bekerja saat ini. Hal ini berdampak pada rendahnya kinerja kolektif serta menurunnya kepuasan dan loyalitas terhadap institusi.

Budaya organisasi juga berpengaruh terhadap dimensi psikologis karyawan seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto, Indrawati, dan Muninghar (2021), ditemukan bahwa budaya organisasi yang menekankan pada nilai integritas, keterbukaan, dan kerja sama mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat di RS Aisyiyah Bojonegoro. Senada dengan itu, penelitian oleh Hanafi et al. (2023) menyebutkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan loyalitas dan komitmen kerja, yang secara langsung berdampak pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Namun demikian, tidak semua studi menunjukkan pengaruh yang kuat dan konsisten dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi menyatakan bahwa pengaruh tersebut dapat dimediasi atau dimoderasi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, sistem kompensasi, lingkungan kerja, maupun motivasi kerja. Megawe, Mandey, dan Trang (2020), dalam penelitiannya di RSUP Kandou Manado, menemukan bahwa manajemen perubahan dan sistem remunerasi juga berperan penting dalam membentuk kinerja, dengan budaya organisasi sebagai variabel perantara yang memperkuat atau melemahkan efek tersebut.

Permasalahan lain yang muncul adalah masih terbatasnya penelitian komprehensif yang mengulas secara sistematis peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit dengan pendekatan berbasis bukti dari berbagai konteks geografis, tipe rumah sakit (pemerintah vs. swasta), serta pendekatan manajemen yang diterapkan. Banyak penelitian yang bersifat lokal dan belum terintegrasi dalam suatu tinjauan yang menyeluruh. Padahal, memahami dinamika budaya organisasi dalam konteks rumah sakit sangat penting untuk merumuskan kebijakan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, peningkatan mutu layanan, dan transformasi kelembagaan.

Melihat kompleksitas tersebut, diperlukan kajian yang lebih mendalam dan sistematis untuk menganalisis bagaimana budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan *Systematic Literature Review (SLR)* terhadap berbagai hasil studi yang membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit. Dengan metode ini, diharapkan dapat diidentifikasi pola hubungan, peran mediasi atau moderasi yang umum terjadi, serta faktor-faktor pendukung dan penghambat implementasi budaya organisasi yang efektif di lingkungan rumah sakit. Temuan dalam kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis bagi pengambil kebijakan, pengelola rumah sakit, serta peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi kesehatan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kerangka nilai, norma, kepercayaan, dan asumsi yang dijadikan pedoman oleh anggota organisasi dalam berperilaku dan berinteraksi. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan organisasi satu dengan lainnya. Schein (2010) menambahkan bahwa budaya organisasi terbentuk melalui proses adaptasi terhadap tantangan eksternal dan internal, serta diwariskan kepada anggota baru sebagai pedoman dalam menghadapi situasi kerja.

Budaya organisasi memiliki dimensi yang beragam, mulai dari orientasi terhadap hasil, perhatian terhadap manusia, stabilitas, hingga inovasi. Dalam konteks rumah sakit, budaya organisasi turut mencerminkan nilai-nilai profesionalisme, keselamatan pasien, kerja sama tim, dan kepedulian sosial. Greenberg dan Baron (2000) menyatakan bahwa budaya yang sehat menciptakan rasa identitas, keterikatan emosional, serta kohesi sosial yang penting dalam membangun sistem pelayanan kesehatan yang efektif.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Dalam organisasi rumah sakit, kinerja karyawan mencerminkan kualitas pelayanan kepada pasien dan menjadi tolok ukur efisiensi organisasi secara keseluruhan. Indikator kinerja dalam konteks ini meliputi produktivitas, kepatuhan terhadap prosedur, kemampuan berkomunikasi dengan pasien, serta ketepatan waktu dalam pelayanan.

Penelitian menunjukkan bahwa faktor individu, seperti motivasi dan kompetensi, serta faktor organisasi seperti budaya dan sistem manajemen, memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja (Moeljono, 2005).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Sebagian besar penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat berperan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, meningkatkan loyalitas, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hasil penelitian Hartati dan Putra (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit, terutama dalam aspek disiplin, kolaborasi, dan etos kerja.

Ghifary, Lantara, dan Arfah (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi yang menekankan integritas, kepedulian, dan penghargaan terhadap karyawan mampu menciptakan kinerja unggul di rumah sakit swasta. Temuan serupa diungkapkan oleh Hanafi, Padang, Soesanto, dan Qadafi (2023), yang menemukan bahwa budaya organisasi berkontribusi dalam membangun komitmen organisasional dan loyalitas kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan efektivitas kinerja. Sebaliknya, Kusnanda dan Kusumapradja (2020) menemukan bahwa ketidaksesuaian budaya lama dengan nilai-nilai organisasi baru menyebabkan munculnya konflik nilai, penurunan motivasi, dan berdampak negatif terhadap performa kerja di Rumah Sakit YARSI.

Peran Mediasi dan Moderasi

Beberapa penelitian menempatkan budaya organisasi sebagai variabel mediasi maupun moderasi. Dalam studi Rahman dan Mas'ud (2022), budaya organisasi Islam terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan Islam dan motivasi kerja dalam membentuk kinerja perawat. Sementara itu, Hariyanto, Indrawati, dan Muninghar (2021)

menunjukkan bahwa budaya organisasi juga berperan dalam memediasi hubungan antara komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Komitmen afektif dan komitmen normatif yang tinggi pada karyawan terbentuk dari budaya kerja yang sehat dan berorientasi pada nilai-nilai bersama (Meyer & Allen, 1991). Hal ini sejalan dengan pendapat Moeljono (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi menciptakan arah, keterikatan, serta motivasi kerja jangka panjang.

Budaya Organisasi di Rumah Sakit

Budaya organisasi di rumah sakit memiliki karakteristik unik, karena berkaitan langsung dengan nilai-nilai kemanusiaan dan pelayanan publik. Penelitian Suparman, Ramlawati, dan Djamereng (2024) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang dikombinasikan dengan pelatihan dan lingkungan kerja yang mendukung berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit pemerintah.

Sementara itu, Nuramalia, Purwadhi, dan Andriani (2023) menekankan bahwa keberhasilan penerapan sistem informasi manajemen rumah sakit sangat ditentukan oleh budaya organisasi yang terbuka terhadap teknologi dan perubahan. Kusnanda dan Kusumapradja (2020) mencatat bahwa rumah sakit baru sering menghadapi tantangan dalam membangun budaya kerja yang konsisten, terutama ketika karyawan berasal dari berbagai latar belakang institusi dan budaya sebelumnya. Tanpa upaya internalisasi budaya yang kuat, maka potensi disorientasi kerja dan konflik nilai akan semakin besar.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengkaji secara mendalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Proses SLR dilakukan secara sistematis dengan mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil-hasil penelitian relevan yang dipublikasikan antara tahun 2020 hingga 2024. Artikel yang dipilih memenuhi kriteria inklusi seperti penggunaan pendekatan kuantitatif, kualitatif, atau campuran; publikasi dalam bahasa Indonesia atau Inggris; dan terindeks dalam database nasional seperti SINTA. Artikel yang tidak bersifat empiris, membahas konteks di luar rumah sakit, atau memiliki data/metode yang tidak memadai dikecualikan dari analisis.

Tahapan penelitian meliputi proses identifikasi, screening, evaluasi kelayakan, dan sintesis terhadap 22 jurnal terpilih. Analisis dilakukan dengan menyusun tabel ringkasan studi, mengelompokkan bentuk hubungan variabel (langsung, dimediasi,

dimoderasi), dan melakukan interpretasi tematik atas temuan. Hasil sintesis menunjukkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Pendekatan ini memastikan validitas melalui seleksi sistematis dan memungkinkan replikasi dalam penelitian serupa di masa depan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis 22 artikel ilmiah yang membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit melalui pendekatan *Systematic Literature Review (SLR)*. Hasil sintesis menunjukkan bahwa budaya organisasi memainkan peran strategis dalam mendorong kinerja, baik secara langsung maupun melalui pengaruh tidak langsung dengan melibatkan variabel mediasi dan moderasi seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kepemimpinan dan pelatihan.

Budaya Organisasi sebagai Prediktor Langsung Kinerja

Sebagian besar penelitian yang dianalisis mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat, ditandai dengan nilai kerja sama, loyalitas, inovasi, dan fokus pada pelayanan, secara signifikan meningkatkan efektivitas kerja individu dan tim. Hartati dan Putra (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan produktivitas dan tanggung jawab kerja perawat. Hal ini juga didukung oleh Hanafi et al. (2023) yang menemukan bahwa budaya kerja yang mendukung pembelajaran dan peningkatan kompetensi memberikan kontribusi nyata terhadap performa kerja karyawan di rumah sakit umum.

Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Ghifary et al. (2023) dalam konteks rumah sakit swasta, di mana budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif memperkuat semangat kerja dan menurunkan konflik internal. Budaya organisasi dalam hal ini bukan hanya seperangkat nilai abstrak, tetapi berfungsi sebagai sistem yang mengatur interaksi, persepsi, dan perilaku kerja sehari-hari.

Budaya Organisasi dalam Skema Hubungan Mediasi

Beberapa studi mengidentifikasi bahwa budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai variabel bebas, melainkan juga dapat berperan sebagai mediator maupun variabel yang dimediasi. Hariyanto et al. (2021) menemukan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Lingkungan

kerja yang kondusif, penuh dukungan, dan konsisten terhadap nilai-nilai organisasi membentuk iklim kerja positif yang meningkatkan kepuasan dan produktivitas.

Dalam konteks yang berbeda, Rahman dan Mas'ud (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berbasis nilai-nilai Islam memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat, dan pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini memperkuat argumen bahwa budaya organisasi yang kontekstual, sesuai dengan nilai-nilai agama atau etika lokal, dapat meningkatkan efektivitas hubungan antarindividu dalam organisasi layanan kesehatan.

Budaya Organisasi sebagai Variabel Penguat (Moderator)

Budaya organisasi juga ditemukan sebagai faktor penguat dalam hubungan antara variabel lain dan kinerja. Misalnya, Khotimah (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kualitas kerja di rumah sakit swasta. Dengan kata lain, nilai-nilai yang diinternalisasi dalam organisasi dapat mempercepat proses transfer pengetahuan dan penerimaan terhadap perubahan organisasi.

Triani et al. (2021) menegaskan bahwa budaya kerja yang kuat mampu mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap performa, khususnya dalam lingkungan rumah sakit yang penuh tekanan dan memiliki karakteristik pekerjaan multitugas dan intensif secara emosional.

Integrasi Budaya Organisasi dengan Sistem Manajemen dan Teknologi

Temuan menarik juga muncul dari studi-studi yang mengkaji interaksi budaya organisasi dengan sistem manajerial modern dan teknologi informasi. Nuramalia et al. (2023) menyatakan bahwa keberhasilan penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan perubahan. Budaya organisasi yang kaku dan hirarkis sering kali menjadi hambatan utama dalam digitalisasi proses pelayanan kesehatan.

Megawe et al. (2020) menambahkan bahwa budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan memperkuat efektivitas manajemen perubahan dalam menghadapi tekanan eksternal, seperti tuntutan mutu pelayanan dan efisiensi anggaran.

Kegagalan Internalisasi Budaya dan Dampaknya terhadap Kinerja

Sebaliknya, ketidaksesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi dapat mengakibatkan disfungsi budaya yang berdampak negatif terhadap kinerja. Kusnanda dan Kusumapradja (2020) melaporkan bahwa di RS YARSI, mayoritas karyawan belum mampu beradaptasi dengan nilai-nilai baru yang diusung oleh organisasi. Hal ini menyebabkan rendahnya rasa memiliki dan loyalitas, serta melemahkan ikatan sosial dalam tim kerja. Penelitian ini menjadi indikator bahwa pembentukan budaya organisasi tidak cukup melalui dokumen formal, tetapi membutuhkan strategi internalisasi yang sistematis dan berkelanjutan.

Temuan Tambahan: Konteks Pemerintahan dan Perbandingan Lintas Organisasi

Beberapa studi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kesamaan pola pengaruh terhadap kinerja tidak hanya di rumah sakit, tetapi juga di instansi pemerintah dengan fungsi layanan publik. Setyawati (2021) menunjukkan bahwa budaya kerja yang disiplin dan kolaboratif di Dinas Pertanian memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja. Temuan ini memperkaya pemahaman bahwa prinsip dasar budaya organisasi sebagai alat kontrol sosial dapat diterapkan secara luas di sektor publik.

Sintesis Akhir

Berdasarkan seluruh temuan dari 22 artikel ilmiah yang ditinjau, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi bukan hanya latar belakang normatif, melainkan aktor aktif dalam proses peningkatan kinerja rumah sakit. Budaya yang inklusif, etis, inovatif, dan terinternalisasi dengan baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Efektivitas budaya organisasi bahkan dapat melebihi pengaruh faktor teknis seperti teknologi atau sistem pelatihan, terutama dalam aspek pembentukan perilaku kerja jangka panjang. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi harus menjadi prioritas strategis dalam manajemen sumber daya manusia rumah sakit. Secara keseluruhan, hasil kajian ini memperkuat posisi budaya organisasi sebagai elemen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia rumah sakit. Budaya yang baik tidak hanya menciptakan iklim kerja yang sehat, tetapi juga menjadi instrumen pembentuk perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas (Azizah & Emmil, 2020; Megawe et al., 2020).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil telaah sistematis terhadap 22 artikel ilmiah yang membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kualitas kinerja individu maupun institusi secara keseluruhan. Budaya organisasi tidak hanya berperan sebagai latar belakang nilai yang mengikat perilaku kerja, tetapi juga menjadi instrumen manajerial yang mampu membentuk sikap, motivasi, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan.

Temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam hal produktivitas, kedisiplinan, kepuasan kerja, dan kolaborasi tim. Selain itu, budaya organisasi juga berfungsi sebagai variabel mediasi maupun moderasi yang memperkuat hubungan antara faktor lain seperti kepemimpinan, pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja.

Beberapa studi mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang tidak tertanam dengan baik berpotensi menimbulkan konflik nilai, lemahnya loyalitas, dan penurunan semangat kerja. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi, khususnya rumah sakit, sangat bergantung pada bagaimana budaya kerja dibangun, dikomunikasikan, dan diinternalisasikan secara berkelanjutan kepada seluruh elemen organisasi.

Dengan demikian, budaya organisasi bukan sekadar simbol atau slogan institusional, melainkan harus menjadi sistem nilai yang hidup dan menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari. Hanya dengan budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan selaras dengan tujuan pelayanan kesehatan, maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Implikasi

Hasil penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur terkait hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti rumah sakit. Temuan ini juga mendukung teori-teori budaya organisasi (Schein, 2010), sistem terbuka (Kast & Rosenzweig, 1985), serta teori komitmen organisasional (Meyer & Allen, 1991), yang menempatkan budaya sebagai fondasi pembentukan perilaku dan kinerja.

Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi bagi pimpinan rumah sakit, manajer SDM, dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi penguatan budaya

organisasi yang lebih sistematis dan terukur. Proses internalisasi nilai-nilai organisasi perlu dilakukan secara konsisten melalui pelatihan, komunikasi internal, pembinaan berkala, dan pemberian keteladanan oleh pimpinan. Selain itu, pengembangan budaya organisasi harus diselaraskan dengan kebijakan struktural, sistem insentif, dan manajemen perubahan yang responsif terhadap dinamika eksternal.

Dalam konteks jangka panjang, penerapan budaya organisasi yang efektif dapat menjadi fondasi keberhasilan institusi rumah sakit dalam mencapai kualitas pelayanan yang tinggi, menjaga kepuasan pasien, serta meningkatkan daya saing lembaga dalam era transformasi digital dan reformasi sistem kesehatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pendekatan *Systematic Literature Review*, disarankan agar manajemen rumah sakit memberikan perhatian serius terhadap pembangunan dan penguatan budaya organisasi yang sehat, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan. Budaya organisasi tidak seharusnya hanya menjadi bagian dari dokumen formal, melainkan harus diinternalisasikan melalui praktik kerja sehari-hari, pelatihan yang berkelanjutan, komunikasi internal yang efektif, dan keteladanan dari para pemimpin organisasi. Divisi sumber daya manusia di rumah sakit juga diharapkan mampu mengintegrasikan nilai-nilai budaya organisasi dalam seluruh proses manajemen SDM, mulai dari rekrutmen, pembinaan, hingga evaluasi kinerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dianjurkan untuk menguji secara empiris temuan SLR ini dengan pendekatan kuantitatif atau kualitatif, serta menggali variabel-variabel lain yang dapat memperkuat atau memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, seperti kepemimpinan, komitmen kerja, atau inovasi. Pemerintah dan pembuat kebijakan di sektor kesehatan juga diharapkan menyusun regulasi yang mendorong internalisasi budaya kerja yang kuat di rumah sakit, baik dalam konteks tata kelola institusi maupun dalam kebijakan akreditasi dan peningkatan mutu pelayanan. Dengan demikian, budaya organisasi dapat menjadi pilar penting dalam pencapaian kinerja institusi dan peningkatan kualitas layanan kesehatan secara menyeluruh.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada para peneliti terdahulu yang karya-karyanya menjadi fondasi penting dalam studi systematic literature review ini. Tak lupa, penghargaan diberikan kepada dosen pembimbing dan rekan sejawat yang telah memberikan masukan konstruktif serta

dorongan moral yang sangat berarti. Semoga hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan manajemen rumah sakit, khususnya dalam memahami pentingnya budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Azizah, & Emmil, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan good corporate governance terhadap kinerja karyawan di RSUD K.H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 71–79. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i2.196>
- Diah, S. A. J., Surya, V., Megah, C., Erfa, R. K., Rizkia, D. G., Kusumapradja, R., Purwati, W. D., & Pamungkas, R. A. (2022). Kunci kinerja karyawan: Peran kepribadian, budaya organisasi dan keadilan organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 13(4), 360–370. <https://doi.org/10.29244/jmo.v13i4.39601>
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25–29. <https://doi.org/10.47201/jmn>
- Ghifary, G. G., Lantara, N. F., & Arfah, A. (2023). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mutiara Sorong. *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 4(1), 49–60.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations* (7th ed.). Prentice Hall.
- Hanafi, I., Padang, N. S., Soesanto, D. R., & Qadafi, M. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*, 7(4), 1411–1421.
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277–289.
- Hartati, & Putra, P. (2020). Pengaruh pengembangan karier dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Fatima Parepare. *JEMA Adpertisi*, 1(3), 25–31.
- Ilham, G. G., Lantara, N. F., & Arfah, A. (2023). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mutiara Sorong. *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 4(1), 49–60.
- Jumadil, W., Rosdiana, & Hasan, M. H. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41–52.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization and management: A systems and contingency approach*. McGraw-Hill.

- Khotimah, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di RS Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 31–40.
- Kusnanda, I., & Kusumapradja, R. (2020). Nilai-nilai spiritual yang mencerminkan budaya organisasi berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit YARSI. *Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(2), 114–120.
- Lapau, F., Shaleha, W. M., & Hakim, A. A. A. (2021). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Kendari. *Jurnal Analisis*, 11(1), 114–133. <https://doi.org/10.37478/als.v11i1.845>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (ed. revisi). Remaja Rosdakarya.
- Marhawati. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 112–123.
- Megawe, D. S., Mandey, S., & Trang, I. (2020). Dampak penerapan remunerasi, manajemen perubahan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 7(1), 150–166.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Moeljono, D. (2005). *Budaya korporat dan keunggulan korporasi: Menciptakan nilai tambah melalui budaya korporat yang efektif*. Elex Media Komputindo.
- Nuraini. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 314–327.
- Nuramalia, L., Purwadhi, & Andriani, R. (2023). Pengaruh penerapan sistem informasi manajemen rumah sakit dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Khusus Paru Kabupaten Karawang. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 8915–8928.
- Rahman, H. S., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh kepemimpinan Islam, budaya organisasi Islam terhadap kinerja perawat dengan motivasi kerja Islam sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(1), 976–986.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138–144.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Setyawati, D. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 11(1), 45–53.

- Suparman, H., Ramlawati, & Djamereng, A. (2024). Pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Perencanaan dan Keuangan pada Rumah Sakit Umum Pusat DR. Wahidin Sudirohusodo Makassar. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(5), 1762–1775.
- Triani, N., Slamet, A. R., & Basalamah, M. R. (2021). Pengaruh stres kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Murnih Asih. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 3(2), 114–118.
- Yulianti, E., Rinaldo, J., & Yanti, N. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Matua*, 4(3), 491–508.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72.