

## ANALISIS EFEK MEDIASI *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* DAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERBASIS BUDAYA ORGANISASI

**Pandan Tyassari\***

Email: [pandantyssari16@gmail.com](mailto:pandantyssari16@gmail.com)

Program Studi Magister Manajemen Universitas Widyagama Malang  
Jl. Borobudur No.35, Mojolangu, Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur

**Muryati**

Email: [muryati0515@gmail.com](mailto:muryati0515@gmail.com)

Program Studi Magister Manajemen Universitas Widyagama Malang  
Jl. Borobudur No.35, Mojolangu, Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur

**Adya Hermawati**

Email: [wati\\_wati38@yahoo.co.id](mailto:wati_wati38@yahoo.co.id)

Program Studi Magister Manajemen Universitas Widyagama Malang  
Jl. Borobudur No.35, Mojolangu, Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur

### ABSTRAK

*Sumber daya rumah sakit jika dikelola dengan tidak baik, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup atau rumah sakit tidak berjalan lancar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi dalam menghasilkan kinerja karyawan non medis RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur melalui Good Corporate Governance dan Organizational Citizenship Behavior. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis statistika Partial Least Square. Sampel penelitian ini adalah karyawan non medis kategori PNS RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 129 responden. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data kuesioner tertutup dan dokumentasi. Peneliti menggunakan metode probability sampling dengan jenis proposional random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Good Corporate Governance dan Organizational Citizenship Behavior. Good Corporate Governance dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui Good Corporate Governance. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior.*

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; GCG; Organizational Citizenship Behavior; Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*Hospital resources if managed poorly, it will have an impact on survival or the hospital is not running smoothly. This study aims to analyze the role of organizational culture in producing the performance of non-medical employees of Dr. Saiful Anwar Hospital, East Java Province through Good Corporate Governance and Organizational Citizenship Behavior. This study uses a quantitative approach with Partial Least Square statistical analysis tools. The sample of this study was non-medical employees in the civil servant category of Dr. Saiful Anwar Hospital, East Java Province, totaling 129 respondents. Researchers used a closed questionnaire data collection method and documentation. Researchers used probability sampling method with proportional random sampling type. The results showed that organizational culture has a significant effect on employee performance, Good Corporate Governance and Organizational Citizenship Behavior. Good Corporate Governance and Organizational Citizenship Behavior have a positive effect on employee performance. organizational culture has a positive effect on employee performance through Good Corporate Governance. Organizational culture has a positive effect on employee performance through Organizational Citizenship Behavior.*

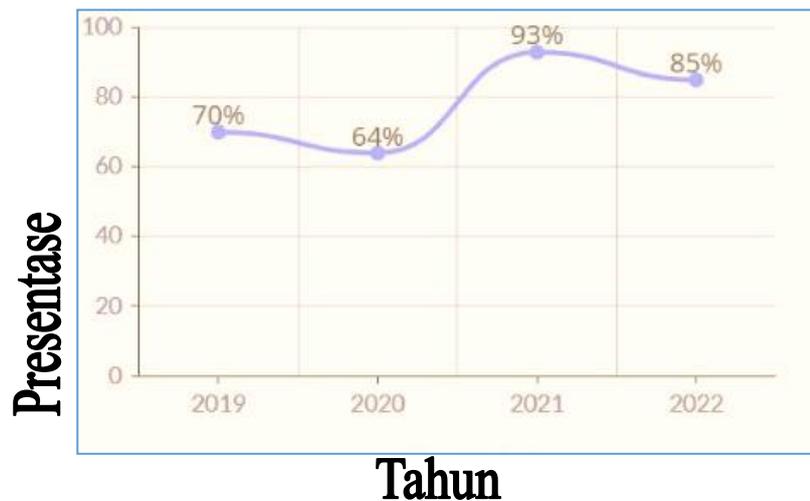
**Keywords:** Organizational Culture; GCG; Organizational Citizenship Behavior; Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pada peraturan UU Republik Indonesia Nomor 44 pasal 36 Tahun 2009 tentang rumah sakit menjelaskan Rumah Sakit harus menyelenggarakan tata Kelola rumah sakit yang baik dari karyawan hingga peraturan, serta tata Kelola klinis yang baik. Itulah sebabnya mengapa rumah sakit di Malang Raya selalu mengutamakan karyawan yang berkinerja tinggi, mempunyai peran yang dominan, serta dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi rumah sakit tersebut. Karyawan non medis di rumah sakit umum daerah melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan di RSUD Dr Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur.

Kinerja karyawan adalah Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tugas tertentu seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria (Robbins,2006). terdapat beberapa faktor mempengaruhi kinerja adalah *Good Corporate Governance, Orgaizational Citizenship Behavior* dan Budaya organisasi.

Dari data berikut menjelaskan menjelaskan tahapan presantase kinerja karyawan dari tahun 2019-2022.



**Gambar 1. Data kinerja karyawan RSUD Dr. Saiful anwar Provinsi Jawa Timur tahun 2019-2022**

Sumber: Laporan data kinerja karyawan non medis RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur tahun 2019-2022 (diolah)

Pada gambar 1, RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur dari tahun 2019 sampai dengan 2020 mengalami naik turun tahun 2020 mengalami penerunan sebanyak 64% dikarenakan pada tahun tersebut mengalami pandemi covid, dan RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur memberikan aturan bahwa para karyawan semua untuk bekerja melalui

daring atau tidak bekerja di rumah sakit. Sedangkan, pada tahun 2021 sedang mengalami kenaikan sebesar 93% karena para karyawan sudah beraktifitas seperti biasa dan mulai bekerja dirumah sakit Kembali.

Penerapan *Good Corporate Governance* disebuah rumah sakit digunakan untuk lebih mudah menacapai sebuah tujuan dan memberikan kesejahteraan kepada semua pihak anggota organisasi rumah sakit (Amri dkk, 2016). Menurut Cadburry (2006) *Good Corportae Governance* didefinisikan sebagai suatu system yang mengarahkan dan mengendalikan organisasi agar mencapai keseimbangan anatara kekuatan san kewenangan dengan yang diperlukan organisasi.

Penelitian sebelumnya mengenai *Good Corporate Governance* dilakukan oleh Ramadhanti & Fitriah (2006) menyatakan hasil penelitian nya bahwa penerapan *Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit di kota Bandung, semakin baik peraturan dari organisasi Rumah Sakit tersebut ditetapkan, akan dipatuhi oleh karyawannya serta semakin baik kinerja para karyawan Rumah Sakit dikota Bandung. Perturan Rumah Sakkit tidak hanya diperuntukkan untuk karyawan medis tetapi untuk karyawan non medis juga. Karena di tetapkan peraturan selama bekerja akan membuat pekerjaan berjalan dengan lancar dan menyelesaikan tugas nya masing-masing dengan tepat waktu.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Perilaku dan kriteria para karyawan selama dirumah sakit melibatkan beberapa perilaku seperti perilaku penolong orang lain, berperilaku secara suka rela untuk tugas-tugas ekstra, serta patuh terhadap atura-aturan yang telah ditetapkan ditempat kerja (Smith, 2014).

Selain *Good Corporate Governance* dan *Organizational Citizenship Behavior* yang mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat menentukan arah organisasi tersebut apa yang akan dilakukan. Menurut munandar (2006) budaya organisasi budaya organisasi terdiri dari dugaan-dugaan dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi. Hasil penelitian menurut Tajuddin dkk (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karya pada rumah sakit Semen Gresik.

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Good Corporate Governance* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Rumah Sakit Tipe A Malang Raya.

### METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dan hasil penelitian akan dapat menjelaskan hubungan kausal antar variabel dengan cara menguji hipotesis tersebut.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ini mencakup seluruh karyawan non medis pada Rumah Sakit tipe A Malang Raya yaitu RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 129 responden yang terdiri dari Karyawan non medis kategori PNS tahun 2023. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2014) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan teknik *proposional random sampling*, *proposional random sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara dengan memperhatikan jumlah dari masing-masing golongan.

Penelitian ini menganalisis keterkaitan antara budaya organisasi sebagai variabel independen, *Good Corporate Governance* dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dengan Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner jenis tertutup kepada responden dan dokumen yang mendukung penelitian ini.

Hal ini, peneliti menggunakan teknik analisis kuantitatif yang didukung oleh data dalam bentuk angka-angka. Penelitian kuantitatif ini akan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). data yang digunakan dibagi menjadi dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pembahasan penelitian inidapat dilihat dari tabel hasil uji hipotesis penelitian yang terdiri dari 7 hipotesis antara lain:

**Tabel 1. Hasil Uji hipotesis**

No	Pengaruh	Koef. Jalur	T Statistics	P Values	Ket.
1	X1 -> Y	0.274	2.136	0.033	Signifikan
2	X1 -> Z1	0.708	13.136	0.000	Signifikan
3	X1 -> Z2	0.635	10.042	0.000	Signifikan

4	Z1 -> Y	0.304	2.330	0.020	Signifikan
5	Z2 -> Y	0.312	2.365	0.018	Signifikan
6	X1 -> Z1 -> Y	0.215	2.157	0.031	Signifikan
7	X1 -> Z2 -> Y	0.198	2.080	0.038	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2024)

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis RSUD Dr. Siaful Anwar Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan dengan nilai budaya organisasi RSUD Dr, Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur sangat baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan terutama non-medis selama dirumah sakit. Dalam mengerjakan tugas-tugasnya para karyawan non medis RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur selalu bekerja secara teliti dan fokus terhadap tugasnya masing-masing.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Ahmad rivai (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Hasil penelitian Ary Ferdian (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Good Corporate Governance***

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Good Corporate Governance* yang ditetapkan di RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan dengan nilai budaya organisasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur memiliki tingkat yang baik akan mempengaruhi peraturan yang telah ditetapkan di RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur, dan karyawan non medis pun akna mengikuti peraturan tersebut.

Hasil ini sesuai dengan penelitian menurut Ovita Susiana Risyana (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Good Corporate Governance*.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior***

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* para karyawan non medis RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan dengan nilai budaya yang ada di RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur semakin baik, akan

memengaruhi perilaku para karyawan non medis terhadap karyawan lainnya yang mengalami kesulitan dan bertanggung jawab atas tugas-tugas pekerjaannya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian menurut Vera Sylvia (2021) menjelaskan secara langsung antara budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan menurut Algadri et.al (2020) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### **Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel *Good Corporate Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non medis RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan semakin baik tingkat peraturan yang ditetapkan di RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan non medis RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur.

Hasil ini sesuai dengan penelitian menurut Asyifa Dinda Ramadhanti(2022) Penerapan *Good Corporate Governance* terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit. Sedangkan, menurut Ovita Susiana Rosya (2020) *Good Corporate Governance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non-medis RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan Perilaku karyawan non medis RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur yang sering membantu karyawan lainnya dalam bekerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan non medis selama di RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Syahrul Nur Rizky(2020) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Irma Kusuma Fitri(2021) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Good Corporate Governance* sebagai variabel intervening**

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Good Corporate Governance* yang ditetapkan pada RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan budaya organisasi

yang ada di RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur sangat baik akan meningkatkan kinerja para karyawan non medis yang mematuhi peraturan-peraturan yang ada pada rumah sakit tersebut. Semakin patuh terhadap peraturan di rumah sakit akan meningkatkan kualitas kerja para karyawan non RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur.

Hasil ini sesuai dengan penelitian dari Ovita Susiana Rosya(2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat memperkuat hubungan *Good Corporate Governance* pada kinerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel *intevening***

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* para karyawan non mediks RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur. Hal ini menjelaskan bahwa menambahnya nilai positif pada budaya organisasi terhadap para karyawan selama bekerja, Serta meningkatkan perilaku para karyawan terhadap karyawan lainnya yang mengalami kesulitan selama bekerja, akan menghasilkan kualitas kinerja para karyawan non RSUD Dr. Saiful Anwar Provin Jawa Timur yang bagus.

Hasil penelitian terdahulu menurut Rifai (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior*.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Good Corporate Governance* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan semakin meningkat jika ada pengaruh budaya yang baik di RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur, serta peraturan yang dipatuhi para karyawan dan perilaku para karyawan selama bekerja yang meningkat.

Hasil uji PLS dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Good Corporate Governance* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur. Hal ini mungkin terjadi karena budaya organisasi di RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur yang bagus, para karyawan non medis juga mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh Rumah sakit serta karyawan senang membantu secara profesional jika terdapat

karyawan yang mengalami kesulitan, akan menghasilkan kinerja karyawan non medis RSUD Dr. Saiful Anwar Provinsi Jawa Timur semakin meningkat kualitasnya. (Astrining Sari 2016)

### UCAPAN TERIMA KASIH (OPSIONAL)

Ucapan Terima Kasih dibuat sebagai ungkapan terima kasih kepada pihak yang membantu penelitian, pembimbing peneliti, penelaah naskah, perizinan maupun membantu dalam pengambilan data.

### DAFTAR PUSTAKA

- Astrining Sari, Succi. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 4(3):1-9.
- Hairy Anshari, H.Masjaya, H. Jama. Amin. 2020. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur." *Jurnal Ilmiah EKonomika* 13(2):1-16.
- INDONESIA, MENKES REPUBLIK. 2019. "Laporan Kinerja RSUD DR. SAIFUL ANWAR Tahun 2019."
- INDONESIA, MENKES REPUBLIK. 2020. "Laporan Kineja RSUD DR. SAIFUL ANWAR Tahun 2020." Retrieved (<https://rsusaifulanwar.jatimprov.go.id/wp-content/uploads/2021/05/LAPORAN-KINERJA-TAHUN-2020.pdf>).
- INDONESIA, MENKES REPUBLIK. 2021. "Laporan Kinerja RSUD DR.SAIFUL ANWAR Tahun 2021."
- INDONESIA, MENKES REPUBLIK. 2023. "LAPORAN KINERJA RSUD DR. SAIFUL ANWAR TAHUN 2023." Retrieved ([https://rsusaifulanwar.jatimprov.go.id/file\\_upload/LAPORAN KINERJA RSUD DR. SAIFUL ANWAR 26 FEB 2024-1.pdf](https://rsusaifulanwar.jatimprov.go.id/file_upload/LAPORAN_KINERJA_RSUD_DR_SAIFUL_ANWAR_26_FEB_2024-1.pdf)).
- INDONESIA, MENKES REPULIK. 2022. "Laporan Kinerja RSUD DR. SAIFUL ANWAR Tahun2022." Retrieved (<https://rsusaifulanwar.jatimprov.go.id/wp-content/uploads/2023/06/LAPORAN-KINERJA-RSUD-Dr-SAIFUL-ANWAR-2022.pdf>).
- Ramadhanti, Asyifa Dinda, and Epi Fitriah. 2022. "Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan." *Bandung Conference Series: Accountancy* 2(1):73-77. doi: 10.29313/bcsa.v2i1.762.
- Rifai, Mohammad. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Cityzenship Behavior (Studi Pada Pt. Seribu Satu Alami Di Desa Kertagenah Pamekasan Madura)."
- Rivai, Ahmad. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi

- Terhadap Kinerja Karyawan.” 3(September):213–23.
- Rizky et al. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi, MOTivasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan.” 73–85.
- Rosya et al. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Buaday Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penerapan Good Corporate Governance (GCG) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Pusat Jakarta).” *Jurnal Ilmiah Politeknik Piksi Input Serang* 7(3):269–94.
- Soraya, Bella Elba. 2018. “Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Good Corporate Governance Pada Kinerja Keuangan Bank Pembangunan Daerah Bali Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ),.” *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 23:2414–43.
- Tajuddin, Mohammad. 2020. “Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rssg.” 07.
- Vera.S. 2021. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia.” *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS* 11(1).