

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA RUMAH SAKIT SWASTA JAKARTA UTARA

Kadek Agus Mahendra Jaya^{1*}, Rudy C. Tarumingkeng², Sukmasari Triana Gita Putri³

^{1,2} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta*

³ *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Warmadewa, Bali*

*Corresponding author: kadek.012023122@civitas.ukrida.ac.id

How to cite (in APA style):

Jaya, K.A.M., Tarumingkeng, R.C., Putri, S.T.G. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan *Outsourcing* pada Rumah Sakit Swasta Jakarta Utara. *Warmadewa Management and Business Journal*, Vol.7, No.2, Pages. 118-128.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing* pada rumah sakit swasta di Jakarta Utara. *Outsourcing* memungkinkan rumah sakit untuk memindahkan tugas non-inti (layanan kesehatan) ke pihak ketiga yang lebih ahli. Namun, *outsourcing* dapat berdampak negatif saat manajemen rumah sakit tidak melakukan kontrol dengan baik seperti hilangnya kendali atas kualitas, produktivitas pekerjaan, serta tidak adanya keterikatan pribadi antar karyawan *outsourcing* dengan rumah sakit. Penelitian ini menggunakan responden keseluruhan jumlah karyawan *outsourcing* sebanyak 114 orang yang terdiri dari *security*, *cleaning service*, *pest control*, petugas taman dan petugas parkir, serta memanfaatkan metode analisis Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing*, (2) sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dengan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan *outsourcing*. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan *outsourcing* di rumah sakit, sehingga tujuan dan standar pelayanan rumah sakit dapat tercapai.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Outsourcing, Produktivitas Kerja, Rumah Sakit

Abstract

This study aims to examine the influence of organisational culture, leadership style, and work environment on the work productivity of outsourced employees at private hospitals in North Jakarta. Outsourcing allows hospitals to move non-core tasks (healthcare services) to more expert third parties. However, outsourcing can have a negative impact when hospital management does not exercise good control such as loss of control over quality, work productivity, and the absence of personal attachment between outsourced employees and the hospital. This study used a total of 114 outsourced employees consisting of security, cleaning service, pest control, garden and parking attendants as respondents, and utilised the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) analysis method. The results showed that (1) organisational culture and work environment have a significant effect on the work productivity of outsourced employees, (2) while leadership style has no significant effect on the work productivity of outsourced employees. The implication of this study shows that the right organisational culture and work environment can increase the work productivity of outsourced employees in hospitals, so that the goals and service standards of hospitals can be achieved.

Keywords: Organisational Culture, Leadership, Work Environment, Outsourcing, Productivity, Hospital

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, persaingan antar organisasi kian tajam. Globalisasi dapat dimaknai sebagai suatu proses yang berlangsung secara sosial, historis, dan alami, di mana negara-negara serta masyarakat di seluruh dunia terhubung secara bertahap. Proses ini melahirkan pola kehidupan baru yang saling terkoneksi, dengan mengaburkan batas-batas geografis, ekonomi, dan budaya antar komunitas global (Ramadhan et al., 2022). Organisasi di bidang kesehatan seperti rumah sakit dituntut untuk terus menyesuaikan diri guna memberikan layanan kesehatan yang adaptif terhadap perubahan, dengan peningkatan berkelanjutan dalam hal ilmu pengetahuan, teknologi, serta penguatan sumber daya manusia yang profesional. Mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 tentang Rumah Sakit, rumah sakit didefinisikan sebagai institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh, mencakup layanan rawat inap, rawat jalan, serta gawat darurat.

Organisasi kesehatan seperti rumah sakit, menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu aspek penting dalam persaingan di era globalisasi. Rumah sakit yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang unggul diyakini mampu bersaing secara efektif dengan institusi serupa. Hal ini menunjukkan bahwa mutu sumber daya manusia sangat memengaruhi kualitas layanan maupun prospek keberlanjutan rumah sakit. Budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan, mendorong munculnya kreativitas serta inisiatif, dan menghargai kontribusi setiap individu, menjadi landasan penting dalam menarik, mempertahankan, serta meningkatkan kualitas tenaga kerja. Chaerudin menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai dan norma perilaku yang dipahami serta disepakati oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitasnya (Karida & Dhamanti, 2024). Sementara itu, menurut Purba, budaya organisasi mencerminkan karakteristik dan suasana kerja yang terbentuk dari berbagai aktivitas organisasi, baik yang dilakukan secara sadar maupun tidak, yang dipercaya memengaruhi perilaku dan identitas organisasi (Karida & Dhamanti, 2024). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas akan memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan pelayanan rumah sakit.

Untuk menciptakan sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal, dibutuhkan pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai serta lingkungan kerja yang mendukung. Gaya kepemimpinan sendiri dapat dipahami sebagai seperangkat perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku orang lain. Gaya ini mencerminkan sikap, tindakan, dan pendekatan seorang pemimpin dalam menjalankan peran serta tanggung jawabnya (Vuvud dalam Lombogia et al., 2023). Sementara itu, lingkungan kerja mencakup seluruh elemen di sekitar karyawan yang berpotensi memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis mereka. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan semangat kerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberlangsungan serta pertumbuhan organisasi (Rulianti & Nurpibadi, 2023). Suasana kerja yang aman dan menyenangkan dapat menumbuhkan rasa nyaman bagi karyawan, yang pada gilirannya akan mendukung pelaksanaan tugas secara lebih efektif. Lingkungan kerja ideal mencakup berbagai aspek yang perlu diperhatikan, seperti kenyamanan ruang, keamanan, kestabilan suhu, pencahayaan yang cukup, warna dinding yang menenangkan, serta hubungan kerja yang harmonis antar sesama karyawan.

Budaya organisasi yang positif, gaya kepemimpinan yang tepat, dan lingkungan kerja yang mendukung mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan rasa memiliki dan dedikasi karyawan. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, kepuasan pasien, serta produktivitas kerja. Produktivitas kerja mencerminkan hasil yang dicapai karyawan secara kuantitatif dan kualitatif, serta kemampuan meningkatkan kinerja melalui etos kerja, efisiensi, dan kompetensi (Widyasari dalam Suyatno et al., 2023; Saputri, 2022).

Observasi di Rumah Sakit Swasta di Jakarta Utara menunjukkan bahwa tenaga *outsourcing* seperti satpam, petugas kebersihan, taman, parkir, dan pengendali hama berperan penting dalam mendukung pelayanan. *Outsourcing* sendiri merupakan pelimpahan sebagian proses kerja kepada pihak ketiga berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan (Octarini *et al.*, 2021). Rumah Sakit Swasta di Kota Jakarta Utara merupakan rumah sakit tipe B dengan kapasitas minimal 200 tempat tidur, menyediakan layanan spesialis dan subspecialis, serta menjadi rujukan dari rumah sakit kabupaten (Abdulah *et al.*, 2023). Di era globalisasi, penggunaan tenaga *outsourcing* menjadi hal umum dalam upaya efisiensi biaya, fleksibilitas, dan kebutuhan keahlian tertentu. Menurut Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia, terdapat lebih dari 100 perusahaan BPO aktif, dan data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan lebih dari 500 ribu tenaga kerja berada di bawah perusahaan *outsourcing*.

Outsourcing memungkinkan rumah sakit memfokuskan diri pada layanan inti, sementara tugas non-medis seperti keamanan, kebersihan, taman, parkir, dan pengendalian hama diserahkan kepada pihak ketiga. Meskipun efisien, penerapan *outsourcing* juga memiliki tantangan seperti risiko penurunan kualitas kerja dan lemahnya rasa memiliki dari karyawan *outsourcing* terhadap organisasi. Keberhasilan rumah sakit dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, termasuk budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini dapat meningkatkan produktivitas kerja bila diterapkan secara konsisten. Budaya organisasi yang kuat membutuhkan komitmen dan adaptasi berkelanjutan terhadap perkembangan zaman, terutama bagi karyawan *outsourcing* yang lebih fleksibel. Gaya kepemimpinan yang tepat dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam mendorong disiplin dan motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dari itu, perlu dilakukan penelitian mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing pada Rumah Sakit Swasta di Kota Jakarta Utara".

KAJIAN PUSTAKA

Rumah Sakit

Rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyediakan perawatan bagi individu dengan berbagai masalah kesehatan, baik melalui layanan rawat inap, rawat jalan, maupun gawat darurat. Menurut Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2021, rumah sakit diklasifikasikan berdasarkan kemampuan pelayanannya, fasilitas yang tersedia, serta kualitas SDM. Rumah sakit dapat diselenggarakan oleh pemerintah, TNI/POLRI, BUMN, maupun swasta, dan terbagi menjadi Rumah Sakit Umum (RSU) yang melayani seluruh bidang medis, serta Rumah Sakit Khusus (RSK) yang fokus pada bidang tertentu seperti jenis penyakit, organ tubuh, atau kelompok usia (Pemerintah Indonesia, 2021).

Outsourcing

Outsourcing atau alih daya merupakan pengalihan sebagian tugas perusahaan kepada pihak ketiga melalui kesepakatan tertulis, sebagaimana diatur dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dan pekerjaannya didasarkan pada perjanjian kerja, baik waktu tertentu maupun tidak tertentu. Sistem ini digunakan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan menekan biaya pengelolaan SDM. *Outsourcing* memungkinkan perusahaan memanfaatkan tenaga kerja dari penyedia jasa untuk menjalankan fungsi tertentu di luar aktivitas inti perusahaan (Hafizh *et al.*, 2022).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai dan norma yang disepakati bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya ini mencerminkan karakter, ciri khas, serta identitas organisasi yang terbentuk dari berbagai aktivitas, baik secara sadar maupun tidak (Karida & Dhamanti, 2024; Marliana & Febrian, 2023).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah seperangkat norma perilaku yang diterapkan oleh seseorang saat berusaha memengaruhi tingkah laku orang lain. Gaya kepemimpinan mencakup sikap, tindakan, dan penampilan yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam menjalankan perannya. (Vuvud dalam Lombogia *et al.*, 2023). Menurut Mardiani & Sepdiana (2021) gaya kepemimpinan dibutuhkan didalam suatu perusahaan dan digunakan oleh pimpinan untuk melakukan suatu inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua hal yang berada di sekitar pekerja dan memiliki pengaruh terhadap dirinya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Ruchi dalam Sedayu & Rushadiyati (2021) lingkungan kerja mencakup semua aspek yang memengaruhi tindakan dan respons fisik serta mental karyawan, meliputi psikologi organisasi, kondisi fisik, serta lingkungan sosial tempat karyawan bekerja.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan dan sikap mental seseorang yang berusaha meningkatkan hasil melalui semangat, etos kerja yang tinggi, serta pengembangan kompetensi diri, kualitas pekerjaan, dan efisiensi. Selain itu, produktivitas juga bisa dipahami sebagai perbandingan antara hasil atau target yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan (Widyasari dalam Suyatno *et al.*, 2023). Secara singkat menurut Admosoeprapto dalam Novitanti & Situmorang (2023) produktivitas merupakan ukuran yang menunjukkan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan, serta seberapa efektif input dapat diubah menjadi output sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Swasta di Kota Jakarta Utara, yang merupakan salah satu rumah sakit tipe B di wilayah Jakarta Utara. Objek penelitian dalam studi ini adalah karyawan outsourcing yang bekerja di Rumah Sakit Swasta di Kota Jakarta Utara, dengan fokus pada Security, Cleaning Service, Petugas Taman, Pest Control, Petugas Parkir. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan didukung dengan hasil wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja pada rumah sakit swasta di Kota Jakarta Utara dengan jumlah sampel penelitian diambil sebanyak 114 responden. Variabel penelitian diukur menggunakan indikator yang telah ditetapkan, dan analisis data dilakukan dengan menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antar variabel menggunakan perangkat lunak Smart PLS. Evaluasi *outer* model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, dimana proses ini mencakup Uji Validitas Konvergen, Uji Validitas Diskriminan, Uji Reliabilitas. Evaluasi *inner* model dilakukan untuk menguji hubungan antarvariabel laten, dimana analisis ini mencakup Uji Multikolinearitas, Uji Koefisien Jalur (*Path Coefficient*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

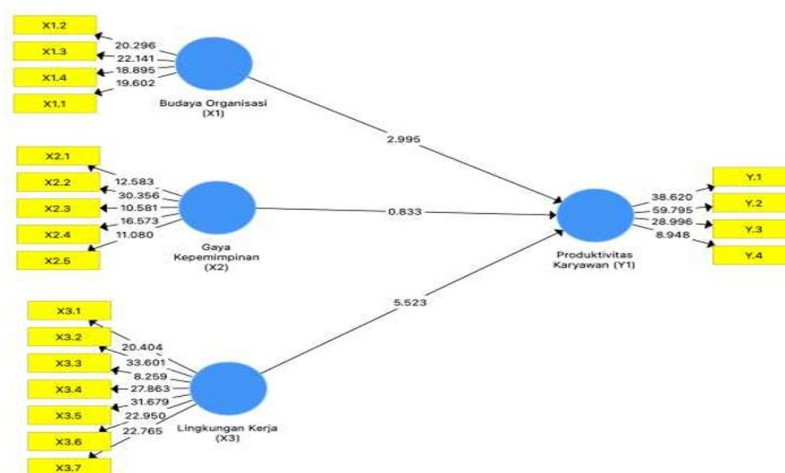
Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan melalui estimasi koefisien jalur (*path coefficient*) untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel laten. Nilai koefisien jalur dievaluasi berdasarkan signifikansinya, yang ditentukan oleh nilai t statistik atau *p-value*. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hasil Pengujian Hipotesis dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistic	P Values	Hipotesis
Budaya Organisasi (X1) → Produktivitas Karyawan (Y1)	0.272	0.272	2.995	0.003	Diterima
Gaya Kepemimpinan (X2) → Produktivitas Karyawan (Y1)	0.096	0.099	0.833	0.405	Ditolak
Lingkungan Kerja (X3) → Produktivitas Karyawan (Y1)	0.538	0.540	5.523	0.000	Diterima

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)



Gambar 1
Hasil Uji *Bootstrapping*
(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1, yang menunjukkan nilai path coefficient, t-statistic, dan p-value untuk masing masing hubungan antar variabel, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- X1 = Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y1). Nilai *original sample* (path coefficient) sebesar 0,272, *t-statistic* sebesar 2,995, dan *p-value* sebesar 0,003. Karena nilai $p < 0,05$, maka hipotesis diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dibangun maka semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan produktivitas tenaga *outsourcing*.
- X2 = Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y1). Hal ini terlihat dari nilai *original sample* sebesar 0,096, dengan *t-statistic* 0,833, dan *p-value* 0,405 yang jauh di atas batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis ditolak.

Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam konteks penelitian ini belum secara nyata mampu mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan *outsourcing*.

X3 = Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y1) menunjukkan hasil yang sangat signifikan secara statistik. Nilai *path coefficient*-nya sebesar 0,538, *t-statistic* sebesar 5,523, dan *p-value* 0,000. Dengan $p < 0,01$, maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang mendukung maka semakin tinggi produktivitas karyawan *outsourcing*.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y1), dengan nilai koefisien sebesar 0,272, nilai *t-statistic* sebesar 2,995, dan *p-value* sebesar 0,003. Karena $p\text{ value} < 0,05$, maka hipotesis ini diterima, yang berarti bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan *outsourcing* di rumah sakit.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadli (2025), yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Toko Indomaret Cabang Maskrebet, dengan kontribusi sebesar 56,3% terhadap produktivitas kerja. Demikian pula, Suswadi dan Wasiman (2020) dalam penelitian mereka di PT Tectron 84 Manufacturing menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian oleh Hanny dan Adiputra (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. Penelitian ini menekankan pentingnya budaya organisasi yang kuat dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa manajemen rumah sakit perlu memperkuat elemen-elemen budaya kerja yang konstruktif, termasuk keterbukaan komunikasi, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dan pembiasaan kerja yang berorientasi mutu. Budaya yang inklusif dan adaptif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan *outsourcing* yang mungkin memiliki keterbatasan akses terhadap kebijakan formal. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan *outsourcing* di sektor pelayanan kesehatan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y1). Hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,096, dengan *t-statistic* sebesar 0,833 dan *p-value* sebesar 0,405. Karena nilai p lebih besar dari 0,05, maka hipotesis dinyatakan ditolak. Artinya, dalam konteks penelitian ini, gaya kepemimpinan tidak secara langsung memengaruhi produktivitas karyawan *outsourcing* di rumah sakit swasta yang menjadi objek penelitian.

Hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas. Misalnya, Nasution dan Arifin (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan konstruksi. Begitu pula dalam penelitian Rokhman & Prakoso (2021), gaya kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat motivasi kerja dan kepercayaan diri. Namun, dalam konteks *outsourcing*, seperti pada penelitian Putra dan Santosa (2023), ditemukan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja hanya signifikan jika diiringi dengan keterlibatan emosional dan pengakuan formal dari organisasi induk.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa dampak gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan *outsourcing* tidak dapat disamakan dengan karyawan tetap, karena adanya faktor-faktor penghalang seperti jarak organisasi, batasan peran, serta keterbatasan dalam sistem komunikasi dan penghargaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas, perlu dibangun integrasi yang lebih baik antara manajemen rumah sakit dan pihak *outsourcing*, serta pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y1). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,538, dengan t-statistic sebesar 5,523 dan p-value sebesar 0,000. Karena nilai $p < 0,05$, maka hipotesis dinyatakan diterima. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan *outsourcing*, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dapat mereka capai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Lestari (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sektor jasa. Begitu pula dalam penelitian Yuliana & Rukmana (2021), ditemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, bersih, serta ditunjang fasilitas pendukung dapat meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja karyawan. Penelitian Rahmawati *et al.* (2023) juga menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan loyalitas tenaga kerja *outsourcing* pada sektor kesehatan dan manufaktur.

Secara praktis, hasil ini mengimplikasikan bahwa manajemen rumah sakit perlu memberi perhatian lebih terhadap kondisi kerja karyawan *outsourcing*, termasuk kebersihan, keamanan, dan fasilitas pendukung seperti tempat istirahat, ruang ibadah, dan sarana transportasi. Selain itu, membangun hubungan yang harmonis antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan internal rumah sakit juga menjadi strategi penting dalam menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Dengan lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan psikologis, karyawan *outsourcing* dapat termotivasi untuk bekerja lebih produktif dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan *Outsourcing* di Rumah Sakit Swasta Kota Jakarta Utara”, berikut kesimpulan yang dapat diambil:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Jakarta Utara
2. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Jakarta Utara
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Jakarta Utara

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan *Outsourcing* di Rumah Sakit Swasta Kota Jakarta Utara”, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen rumah sakit maupun pihak penyedia tenaga *outsourcing*:

1. Memperkuat Budaya Organisasi yang Inklusif dan Produktif. Manajemen rumah sakit perlu menanamkan nilai-nilai budaya kerja yang mendukung produktivitas, seperti ketekunan, keterbukaan terhadap inovasi, dan komitmen terhadap hasil kerja. Pelibatan karyawan outsourcing dalam kegiatan organisasi seperti pelatihan, pertemuan, dan penghargaan kinerja juga penting agar mereka merasa menjadi bagian dari budaya organisasi yang positif.
2. Mengevaluasi Pola Gaya Kepemimpinan terhadap Tenaga Outsourcing. Karena gaya kepemimpinan terbukti tidak signifikan memengaruhi produktivitas dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap pendekatan kepemimpinan yang diterapkan, khususnya dalam hal komunikasi, pemberian motivasi, dan interaksi langsung dengan karyawan outsourcing. Pemimpin perlu mengadopsi gaya yang lebih partisipatif dan empatik agar dapat menjembatani keterpisahan struktural dengan tenaga kontrak.
3. Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja Fisik dan Sosial. Mengingat lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas, maka rumah sakit perlu memastikan bahwa fasilitas kerja memadai, aman, dan mendukung kenyamanan kerja. Selain itu, membangun suasana kerja yang harmonis melalui program kebersamaan, komunikasi dua arah, dan kerja sama tim antara tenaga outsourcing dan internal juga sangat disarankan.
4. Memberikan Akses Pembinaan dan Pengembangan Kompetensi. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian kesempatan bagi karyawan outsourcing untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi. Rumah sakit dapat memfasilitasi pelatihan teknis, pelatihan soft skill, serta mentoring yang tidak hanya meningkatkan performa kerja, tetapi juga membangun loyalitas dan motivasi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, A., Rohana, Sumarni, Hamkah, & Ruslan. (2023). Analisis Tingkat Kenyamanan Rumah Sakit Di Kota Makassar (TIPE A DAN TIPE B) Dengan Konsep Pendekatan Arsitektur Bioklimatik. *Jurnal Sulolipu : Media Komunikasi Sivitas Akademika Dan Masyarakat*, 23(2), 382–391. <https://doi.org/https://doi.org/10.32382/sulo.v23i2.67>
- Alfiana, M. M., Rustandi, R., & Sanusi, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi. *Tadbir: Jurnal Manajemen* <https://doi.org/10.15575/tadbir.v9i1.29476> Dakwah, 9(1), 55–76.
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja : Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 68–87. <https://doi.org/10.61597/jbe.ogzrp.v1i1.5>
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., & Sri Hartati, C. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA. *jurnal EMA – jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Erri, D., Puji Lestari, A., & Herlan Asymar, H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA. *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i9.348>
- Fahmi, I. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN: MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN ORGANISASI BUDAYA (STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1>

- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN AGAMA BEKASI KELAS 1A. *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1028–1042. <https://j-economics.my.id/index.php/home/article/view/226>
- Hafizh, D. F., Maghribi, G., Mulyani, R., Afradyta, S. R., & Fernanda, S. (2022). ANALISIS PRAKTIK OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF UNDANG UNDANG CIPTA KERJA ANALYSIS OF OUTSOURCING PRACTICES IN THE PERSPECTIVE OF OMNIBUS LAW. *Jurnal Lemhannas RI*, 10(3), 212–223. <https://doi.org/10.55960/jlri.v10i3.298>
- Karida, R., & Dhamanti, I. (2024). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN RUMAH SAKIT : LITERATURE REVIEW. *JURNAL KESEHATAN TAMBUSAI*, 5(2), 2674–2684. <https://doi.org/10.31004/jkt.v5i2.21007>
- Kudratul Alam, I., & Sarpan. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lion Wings. *IKRAITH-EKONOMIKA*, [https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.7\(2\)](https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.7(2)), 261–267.
- Lombogia, C., Sumampouw, O. J., & Pertiwi, J. M. (2023). GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA PERAWAT DI INSTALASI GAWAT DARURAT DI RUMAH SAKIT PADA MASA PANDEMI COVID-19 TAHUN 2022. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)*, 10(1), 431–440. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.47729>
- Madjidu, A. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1>
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23>
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 53–71. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.22>
- Ma'ruf, M. F., & Kusumaningtyas, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Univenus. *Journal of Economics, Business, Management, Accounting and Social Sciences (JEBMASS)*, 2(5), 263–269. <http://putrajawa.co.id/ojs/index.php/jebmass>
- Novitanti, & Situmorang, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *JISMA: JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 2(4), 25–33. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i4.329>
- Octarini, F., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN OUTSOURCE DENGAN RETENSI KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Karyawan Outsource di Divisi Kartu Kredit PT Bank BRI). *Excellent: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan*, 8(1), 17–32. <https://doi.org/10.36587/exc.v8i1.884>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pemerintah Indonesia. (2021). PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 47 TAHUN 2021 TENTANG PENYELENGGARAAN BIDANG PERUMAHSAKITAN.

- Pemerintah Republik Indonesia. (2022). UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG.
- Puspitaningrum, Y., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada CV Airin Graha Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3221–3230. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4384>.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Infomasi*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Rahma Salsabila, A., Kinanti Febriany, A., Cantya Danahiswari, H., Daffa, M., & Kandias Happy Maulana, M. (2022). ANALISIS KESUKSESAN DELONE MCLEAN ISSM PADA APLIKASI SPOTIFY MENGGUNAKAN SEM PLS. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi dan Sistem Informasi (SITASI)*, 2(1), 3–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.33005/sitasi.v2i1.263>.
- Ramadhan, M. A., Rajesh, S., Syaifi, A., Arsalan, F. N., & Fitriyono, R. A. (2022). PERANAN PANCasila DI ERA GLOBALISASI. *INTELEKTIVA*, 4(3), 78–84. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/870>.
- Ratnasari, S. L., Supardi, & Nasrul, H. W. (2020). KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN KECERDASAN LINGUISTIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JABA: Journal of Applied Business Administration*, 98–107. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i2.1981>.
- Rizky, M. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI : GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>.
- Salsabilla, B., Indah Lestari, F., Erlita, M., Dian Insani, R., Santika, R., Amalia Ningsih, R., & Mustika, D. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4002> 6(2), 9979–9985.
- Saputri, D. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(3), 377–383. <https://doi.org/10.38035/jim.v2i3>.
- Sedayu, S. M., & Rushadiyati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880> 11(2), 136–145.
- Selifiyani. (2021). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel Intervening (Studi empiris pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di BEI periode 2016-2019). *eCo-Buss*, <https://doi.org/https://doi.org/10.32877/eb.v4i1.213> 4(1), 10–28.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>.
- Suryani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN; Jurnal Pendidikan Islam*, <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55> 2, 24–36.

- Suyatno, A., Leuhery, F., Agustinus, J. W., Lubis, F. M., Ade, M., & Harahap, K. (2023). PENGARUH FLEXIBLE WORKING SPACE DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA: LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1), 770–777. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6319>.
- Tambun, S., Heryanto, Mulyadi, Sitorus, R. R., & Putra, R. R. (2022). Pelatihan Aplikasi Olah Data SmartPLS untuk Meningkatkan Skill Penelitian bagi Dosen Sekolah Tinggi Theologia Batam. *Jurnal Pengabdian UNDIKMA*, 3(2), 233. <https://doi.org/10.33394/jpu.v3i2.5519>.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>.
- Tusholihah, M., Hasyim, A. N., Novitasari, A., Oktavia, P., Lestari, F. I., Fadli, M., & Sobari, A. M. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING. *JEM: JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN*, 5(2), 1–1. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>.