



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA RSUD PALABUHAN RATU  
SUB BAGIAN INSTALASI REKAM MEDIK**

Skripsi

Disusun oleh :

Andrian Nugraha

Email : [andriannugraha880@gmail.com](mailto:andriannugraha880@gmail.com)

0211 16 164

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**NOVEMBER 2020**

## ABSTRAK

Andrian Nugraha, 021116164. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalsi Rekam Medik. Pembimbing: Nina Sri Indrawati dan Dewi Taurusyanti, 2020.

RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalsi Rekam Medik merupakan tempat bidang pelayanan kesehatan, berdiri pada tahun 1987 yang teknis operasional berada dibawah Pemerintah Kabupaten Sukabumi dan bertanggung jawab kepada Bupati Kabupaten Sukabumi dan secara teknis medis bertanggung jawab kepada Kantor Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Barat. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan salah satu nya berhubungan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada efisiensi dan sefektifitas organisasi. Budaya organisasi pada RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalsi Rekam Medik belum sepenuhnya diterapkan, sehingga masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang kurang maksimal. Maka apabila budaya organisasi yang diterapkan perusahaan berjalan kondusif. Akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalsi Rekam Medik, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan metode *explanatory survey*. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, serta jenis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil observasi dan survey kuisioner dan wawancara. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner kepada 37 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi *rank spearman*, dan uji hipotesis koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS 23.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r_s = 6,606$ . Artinya bahwa budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalsi Rekam Medik mempunyai hubungan yang kuat dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalsi Rekam Medik. Hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  . yaitu dengan nilai  $4,509 > 1,690$ .  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalsi Rekam Medik.

Kata kunci: *Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalsi Rekam Medik*

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA RSUD PALABUHAN RATU  
SUB BAGIAN INSTALASI REKAM MEDIK**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana  
Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Pakuan Bogor

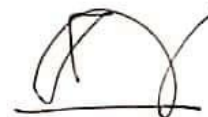
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA)

Ketua Program Studi,



(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA)

iii

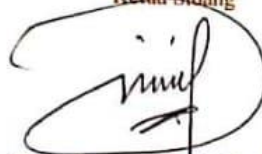
**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA RSUD PALABUHAN RATU  
SUB BAGIAN INSTALASI REKAM MEDIK**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Selasa Tanggal : 24/ November/ 2020

Andrian Nugraha  
021116164

Menyetujui,  
Ketua Sidang



(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., PIA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Nini Sri, SE., MM., Ak.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Taurusyanti, SE., MM)

iv

**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2020**

**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebarkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Pakuan.*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andrian Nugraha

NPM : 0211 16 164

Judul Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 24 November 2020

Andrian Nugraha

0211 16 164

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Tanpa pertolongannya mungkin penulis belum sanggup menyelesaikannya dengan baik. Salawat dan salam terlimpah curahkan kepada baginda kita tercinta yakni Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Manajemen di Universitas Pakuan yang berjudul “**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA RSUD PALABUHANRATU (SUB BAGIAN INSTALASI REKAM MEDIK)**”.

Skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, doa, dukungan serta semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK.,MM.,CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM, CA.. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Yudhia Mulya, SE.,MM. Selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat, petunjuk dan arahan pada pembuatan skripsi ini.
5. Ibu Dewi Taurusyanti, SE.,MM Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat, petunjuk dan arahan pada pembuatan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan beserta Staff TU dan perpustakaan FE-Unpak yang telah memberikan ilmu serta membantu penulis dalam kelancaran penyusunan seminar proposal ini.
7. Ibu Yanti Susanti dan Bapak Ahmad Nur Sofyam selaku KA.BID dan KA.SI RSUD PalabuhanRatu terimakasih telah memberikan izin dan bantuannya dalam pelaksanaan kegiatan penelitian pada RSUD PalabuhanRatu.
8. Kedua orang tua tercinta, yaitu kedua orang yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materil tiada henti-hentinya.
9. Kepada kakak-kakak terkasih, yaitu Ria Aryani, Rajib Sidiq, Ari Anggara, dan Indriyana, yang selalu memberikan dukungannya.
10. Kepada sahabat-sahabat (Orang-orang hebat) yang selalu ada dan memberi dukungan semangat, yaitu Neng Ilma martia nizar, Prameswari Mangesti.A.P, Anggerean Maula, Rizki Permana, M.Cefry.R, Mugina Mulya Wibawa, Ardian, Dio Alfazri, M.Ridwan, Fajar Bonjer, Syilmi Alfauzi, Ibrahim Videl,

Najib Akso, Abang Usuf, M.Kelvin Bastian, serta rekan dari keluarga besar PD.NUGRAHA dan CV.Yulia Pratama

11. Kepada seluruh teman Kelas E yang senantiasa menyemangati dan menemani semasa perkuliahan ini.

Terlepas dari itu semua, penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasa. Oleh karena itu, penulis menerima segala kritikan maupun saran yang membangun agar penulis dapat memperbaiki skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat diterima dengan baik dan dapat bermanfaat, serta menjadi inspirasi bagi para pembaca.

Bogor, 24 November 2020

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HAK CIPTA .....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	8
1.3.1. Maksud Penelitian.....	8
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	9
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.2 Kinerja Karyawan .....	18
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	18
2.2.2 Indikator Kinerja .....	19
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	21
2.2.4 Penilaian Kinerja Karyawan .....	23
2.3 Budaya Organisasi .....	24
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	24

2.3.2 Indikator Budaya Organisasi .....	26
2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi .....	27
2.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya .....	29
2.3.5 Budaya Organisasi Kuat dan Lemah .....	30
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	32
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	32
2.4.2 Kerangka Pemikiran .....	37
2.5 Hipotesis Penelitian .....	40
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	41
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	41
3.2.1 Objek Penelitian .....	41
3.2.2 Unit Analisis .....	41
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	41
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	41
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	41
3.3.2 Sumber Data Penelitian .....	42
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	43
3.5 Metode Penarikan Sampel .....	44
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	44
3.7 Metode Pengolahan dan Analisis Data .....	45
3.7.1 Uji Validitas .....	45
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	48
3.7.3 Analisis Deskriptif .....	52
3.7.4 Analisis Kuantitatif .....	52
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	55
4.1.1 Sejarah Singkat Dan Perkembangan RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik .....	55
4.1.2 Struktur Organisasi .....	56
4.1.3 Uraian Tugas .....	56
4.2 Profil Responden .....	58
4.3 Hasil dan Pembahasan .....	61
4.3.1 Budaya Organisasi RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik .....	61
4.3.2 Kinerja Karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik .....	72
4.3.3 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik .....	82
4.4 Pembahasan .....	84

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan .....	3
Tabel 1.2 Standar Penilaian Prestasi Kerja Karyawan .....	4
Tabel 1.3 Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan .....	4
Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra Survey Budaya .....	7
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	43
Tabel 3.2 Skala Likert .....	45
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi .....	46
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	47
Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpha Cronbach .....	48
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi .....	49
Tabel 3.7 Output Reability Statistics Budaya Organisasi .....	49
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	50
Tabel 3.9 Output Reability Statistics Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 3.10 Kriteria Nilai Kuesioner.....	52
Tabel 3.11 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	52
Tabel 4.1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Data Karyawan Berdasarkan Usia .....	59
Tabel 4.3 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden .....	60
Tabel 4.4 Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja Responden .....	61
Tabel 4.5 Pihak manajemen rumah sakit berupaya mengembangkan kemampuan karyawan untuk menunjang pekerjaannya .....	62
Tabel 4.6 Pihak manajemen rumah sakit mewajibkan karyawan nya untuk Untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan dalam bekerja.....	63
Tabel 4.7 Pihak manajemen rumah sakit meminta karywan memberikan Pelayanan yang maksimal kepada pasien .....	63
Tabel 4.8 Pimpinan mendorong karyawan nya berinisiatif dalam bekerja Tanpa bergantung kepada orang lain dan pimpinan .....	64
Tabel 4.9 Pimpinan memberikan keleluasaan pada karyawan untuk	

membuat rencana yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya .....	64
Tabel 4.10 Pimpinan selalu mengingatkan untuk cepat tanggap Dan peka terhadap keluhan pasien .....	65
Tabel 4.11 Pimpinan mengajarkan sikap saling menghormati satu sama lain Dalam bekerja dan berinteraksi.....	65
Tabel 4.12 Pimpinan membudayakan sikap saling bergotong royong Dalam membantu menyelesaikan pekerjaan antar karyawan .....	66
Tabel 4.13 Pimpinan menumbuhkan sikap toleransi saling menghargai Sebuah perbedaan pendapat .....	66
Tabel 4.14 Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan memberikan Pelayanan yang berkualitas untuk kenyamanan pasien .....	67
Tabel 4.15 Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawannya berinovasi Untuk menemukan hal baru dalam menyelesaikan pekerjaannya .....	67
Tabel 4.16 Pihak manajemen rumah sakit selalu mendorong karyawannya Untuk bekerja efektif dan efisien .....	68
Tabel 4.17 Pihak manajemen rumah sakit meminta penyelesaian tugas-tugas Tim dilakukan dengan diskusi dan di sinergikan dengan baik .....	68
Tabel 4.18 Pihak manajemen rumah sakit membiasakan permasalahan dalam Tim selalu diselesaikan dengan musyawarah dan tanpa penyimpangan .....	69
Tabel 4.19 Pihak manajemen rumah sakit membudayakan komunikasi dalam Penyelesaian masalah daripada perdebatan .....	69
Tabel 4.20 Hasil rata –rata tanggapan responden terhadap budaya organisasi ....	70
Tabel 4.21 Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan bekerja sesuai Protokol SOP yang diterapkan .....	73
Tabel 4.22 Pihak manajemen rumah sakit memberikan Pemahaman kepada karyawan untuk bekerja totalitas .....	73
Tabel 4.23 Pihak manajemen rumah sakit menuntut hasil kerja yang dilakukan karyawan maksimal, dan sangat sedikit kesalahan yang dilakukan dalam memberikan pelayanan .....	74
Tabel 4.24 Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan bekerja maksimal untuk mencapai target yang diharapkan .....	75

Tabel 4.25 Pihak manajemen rumah sakit menuntut karyawan bekerja tepat pada waktu nya .....	75
Tabel 4.26 Pihak manajemen rumah sakit menuntut karyawan untuk mampu menyelesaikan beban tugas yang di berikan dengan baik.....	76
Tabel 4.27 Pihak manajemen rumah sakit membiarkan karyawan bekerja kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya .....	76
Tabel 4.28 Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan untuk bekerja mandiri tanpa melibatkan pekerjaan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.....	77
Tabel 4.29 Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan untuk mamapu menyelesaikan tugas dengan pemahaman pengetahuan yang baik .....	78
Tabel 4.30 Pihak manajemen rumah sakit membudayakan rasa tanggung jawab atas beban pekerjaan yang di berikan kepada seluruh karyawan .....	78
Tabel 4.31 Pihak manajemen rumah sakit menuntut karyawan untuk bersedia menerma konsekuensi atas kesalahan dalam pelaksanaan tugas .....	79
Tabel 4.32 Pihak manajemen rumah sakit meminta kesediaan karyawan dalam pihak manajemen rumah sakit meminta kesediaan karyawan .....	80
Tabel 4.33 Hasil rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karawan.....	80
Tabel 4.34 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	82
Tabel 4.35 Indeks Korelasi .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan .....	5
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	40
Gambar 3.1 Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi .....	54
Gambar 4.1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis kelamin .....	59
Gambar 4.2 Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	60
Gambar 4.3 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan .....	60
Gambar 4.4 Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja .....	61
Gambar 4.5 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	84

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Magang Penelitian .....	93
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian .....	94
Lampiran 3 Hasil Jawaban Kuisisioner Responden .....	97



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi, banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Manajemen sumber daya manusia membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu, maka sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang di gunakan untuk , mengelola individu atau manusia melalui organisasi atau instansi.

Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidak nya tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu nya jadi serba salah. Oleh sebab itu manajer tidak mengetahui betapa buruk nya kinerja yang telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan buruk organisasi yang mendalam dapat berakibat dan mengabaikan tanda tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang di mulai dari perencanaan kinerja, pemantauan, dan peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman.

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Budaya organisasi mulai di pandang sebagai sesuatu hal yang memiliki, peranan penting, dalam mencapai tujuan akhir suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi atau instansi. Budaya organisasi. menurut Edison (2016) budaya organisasi merupakan hasil suatu proses mencairkan dan peleburan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

RSUD Palabuhan Ratu merupakan tempat penyedia jasa layanan kesehatan untuk masyarakat. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat. Dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di RSUD Palabuhan Ratu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan diharapkan dapat menghasilkan suatu output yang maksimal, dalam pelayanan kesehatan RSUD Palabuhan Ratu. Dalam hal ini sub Instalasi Rekam Medik mempunyai SDM dipandang sebagai aset rumah sakit yang dijadikan investasi rumah sakit sebagai tenaga terampil. Pihak Rumah Sakit perlu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal tersebut diperlukan hubungan budaya organisasi yang baik.

Sub Instalasi Rekam Medik instalasi rekam medik merupakan instalasi yang memberikan pelayanan mulai dari pelayanan pasien, rawat jalan, perekepan berkas diagnosis rekam medis, sampai pendistribusian berkas rekam medis ke poli hingga penyimpanan kembali berkas (Pasal 46 UU Praktik Kedokteran) yang tertera dalam peraturan menteri kesehatan republik indonesia Nomor :269/MENKES/PER/III/2008 tentang rekam medis.

Berikut bagian-bagian pengelolaan data yang ada di rekam medik RSUD Palabuhan Ratu yang terdiri dari :

1. Assembling yaitu salah satu bagian di unit rekam medis yang berfungsi sebagai peneliti kelengkapan isi dan perakitan dokumen rekam medis sebelum disimpan. Dokumen-dokumen rekam medis yang telah diisi oleh unit pencatatan data rekam medis yaitu Unit Rawat Jalan (URJ), Unit Gawat Darurat (UGD), Unit Rawat Inap (URI) dan Instalasi Pemeriksaan Penunjang (IPP) akan dikirim ke fungsi Assembling bersama-sama Sensus Harian setiap hari
2. Koding adalah pemberian penetapan kode dengan menggunakan huruf atau angka atau kombinasi huruf dalam angka yang mewakili komponen data. Fungsi pengkode rekam medis bertanggung jawab terhadap penemuan dan penulisan kode penyakit, dan operasi yang tertulis pada dokumen rekam medis berdasarkan kode yang telah ditetapkan pada ICD-X dan ICOPIM atau ICD 9 CM
3. Indexing adalah membuat tabulasi sesuai dengan kode yang sudah dibuat ke dalam indeks-indeks (dapat menggunakan kartu indeks atau komputerisasi). Didalam kartu indeks tidak boleh mencantumkan nama pasien. Hari perawatan. Indeks digunakan untuk membuat laporan kinerja penunjang medis yang meliputi angka morbiditas, angka mortalitas, dan angka sebab kematian. Indeks dan koding juga digunakan untuk keputusan manajemen yaitu audit kematian dan audit medis.
4. Filing merupakan suatu ruangan di unit rekam medis yang bertanggung jawab terhadap penyimpanan retensi dan pemusnahan dokumen rekam medis. Selain

itu filing juga menyediakan dokumen rekam medis yang telah lengkap isinya sehingga dapat memudahkan penggunaan mencari informasi sewaktu-waktu.

- Analising dan Reporting merupakan Unit Rekam Medis (URM) yang berfungsi sebagai penganalisis dan pelapor dalam sistem pelayanan rekam medis, sebagai penganalisis semua data rekam medis yang masuk ke Unit Rekam Medis (URM) untuk diolah menjadi informasi yang disajikan dalam laporan guna pengambilan keputusan manajemen dirumah. Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS) diatur oleh Departemen Kesehatan RI

Namun Permasalahan yang terkait pada budaya organisasi yang mengacu pada tingkat kinerja karyawan sub Instalasi Rekam Medik, Memiliki budaya organisasi sendiri yang menjadi ciri khas nya dan tentu saja berbeda dengan yang lainnya. Pada kenyataannya yang terjadi di RSUD PalabuhanRatu belum menerapkan budaya organisasi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya, masih banyak karyawan yang kurang disiplin seperti datang tidak tepat waktu, banyak karyawan izin keluar pada saat jam kantor, tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, dan banyak karyawan datang terlambat setelah jam istirahat.

Oleh karena itu untuk melihat kinerja karyawan, bisa dilihat dari penilaian prestasi kerja karyawan RSUD Palabuhan Ratu Sub instalasi rekam medik. Berikut data penilaian prestasi kerja karyawan periode januari-desember tahun 2017,2018 dan 2019. Pada RSUD palabuhan ratu sub instalasi rekam medik

Tabel 1. 1

Penilaian Kerja Karyawan RSUD Palabuhan Ratu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik Periode Januari – Desember Tahun 2017, 2018 dan 2019

Aspek Penilaian	Target Prestasi kerja (%)	Waktu	Realisasi 2017	Realisasi 2018	Realisasi 2019
Mutu Kualitas Pelayanan	100	12 bulan	70,40	73,23	75,11
Sumber Daya Kesehatan	100	12 bulan	64,17	60,35	67,24
Ke akuratan diagnosis	100	12 bulan	72,42	77,29	79,15
Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	100	12 bulan	76,21	74,36	77,33
<b>Rata-rata</b>			<b>70,08</b>	<b>71,31</b>	<b>74,70</b>

Sumber: RSUD PalabuhanRatu.( KA.BID.Peningkatan Dan Pengendalian Mutu BLUD RSUD PalabuhanRatu)

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat penilaian prestasi kerja karyawan RSUD palabuhan ratu sub instalasi rekam medik mengalami fluktuatif, realisasi tahun 2017,2018 dan 2019 termasuk kategori cukup baik, walaupun dengan terjadinya fluktuatif realisasi tahun 2017,2018 dan 2019 namun perlu di lakukan nya

evaluasi untuk upaya peningkatan kinerja karyawan RSUD palabuhan ratu sub bagian instalasi rekam medik

Dengan ada nya hasil penilaian prestasi kinerja karyawan RSUD palabuhan ratu sub bagian instalasi rekam medik, namun tetap perlu memperhatikan standar kinerja karyawan. Berikut ini merupakan standar penilaian prestasi kerja karyawan yang di tetapkan oleh pihak RSUD palabuhan ratu.

Tabel 1.2

Standar Penilaian Kerja Karyawan RSUD Palabuhan Ratu Sub bagian Instalasi Rekam Medik

No	Standar penilaian	Kategori
1	90 – 100	Sangat baik
2	80 – 89	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	61 – 69	Kurang
5	< 60	Buruk

Sumber: RSUD PalabuhanRatu. ( KA.BID.Peningkatan Dan Pengendalian Mutu BLUD RSUD PalabuhanRatu)

Dampak turun nya kinerja karyawan di sebabkan oleh beberapa faktor yang di antaran nya merupakan faktor kedisiplinan, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, serta budaya organisasi, semua faktor itu dapat terlihat dari tingkat kehadiran karyawan RSUD palabuhan ratu sub bagian instalasi rekam medik, dan berikut ini merupakan data tingkat kehadiran karyawan RSUD palabuhan ratu sub instalasi rekam medik periode januari hingga desember tahun 2017, 2018 dan 2019

Tabel 1.3

Rekapitulasi Ketidakhadiran Tahun 2017, 2018 dan 2019

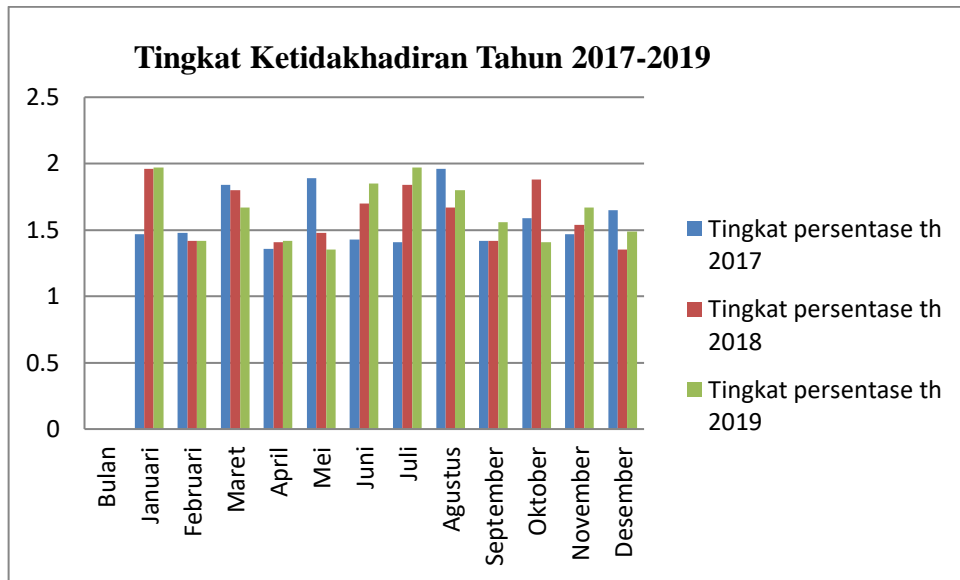
Pada BLUD RSUD Palabuhan Ratu Sub Bagian Instlasi Rekam Medik

Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Alpa	Ijin	Sakit	Total Ketidak-hadiran	Tingkat Ketidak-hadiran	Standar Ketidak-hadiran
2017	37	243	49	65	31	145	1,61	1,5%
2018	37	243	57	73	28	158	1,75	1,5%
2019	37	248	63	81	23	166	1,81	1,5%

Sumber: RSUD PalabuhanRatu. ( KABID Peningkatan Dan Pengendalian Mutu BLUD RSUD PalabuhanRatu)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat absensi karyawan. Sepanjang tahun 2017, 2018 dan tahun 2019 karyawan RSUD palabuhan ratu sub instalasi rekam medik, menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif, tingkat rata- rata absensi sepanjang bulan januari hingga desember tahun 2017 sebesar 1,61% dan tahun 2018

sebesar 1,75%, serta 2019 sebesar 1,81% tingkat absensi ini melebihi batas toleransi yang di perbolehkan perusahaan karyawan untuk tidak masuk kerja di karenakan izin, sakit, dan tanpa keterangan (alpa), dengan standar tingkat toleransi perusahaan yang di tetapkan sebesar 1,5%.



Gambar 1.1  
Grafik Rekapitulasi Ketidakhadiran  
Pada Rekam Medik

Pada dasar nya budaya organisasi suatu perusahaan itu haruslah baik secara keseluruhan agar mudah mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, seperti hal nya perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai disiplin tinggi, sehingga kesalahan atau pelanggaran peraturan terhindar untuk meminimalisir terjadi nya sebuah resiko yang tidak di harap kan oleh pihak perusahaan. Dengan demikian salah satu tindakan pelanggaran yang masih sering terjadi yaitu ketidak hadiran dan melanggar peraturan yang telah di tetapkan, yang mengakibatkan terhambat nya pencapaian tujuan di instlasi rekam medik karena kurang nya kinerja karyawan RSUD palabuhan ratu sub instalasi rekam medik.

Budaya organisasi merupakan akar pemikiran dasar yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai yang di anut secara bersama, dan menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan dan berperan penting untuk mencapai kinerja puncak organisasi. Budaya organisasi harus dilakukan secara fluktuatif dan bergerak melakukan transformasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam menanggapi perubahan lingkungan strategis, dengan demikian budaya organisasi berperan sebagai alat pembeda antara organisasi perusahaan dengan organisasi perusahaan lain nya, norma-norma dan nilai-nilai tersebut dapat di jadikan sebagai tolak ukur untuk pandangan bagi setiap individu dalam bertingkah

laku serta dalam sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan di dalam organisasi perusahaan

Berikut ini merupakan aturan-aturan yang diterapkan oleh RSUD palabuhan ratu sub bagian instalasi rekam medik untuk para karyawan nya :

1. Hari kerja di tetapkan 5 hari kerja yaitu dimulai pada hari senin samapai dengan hari jumat
2. Jam kerja sub instalasi rekam medik dimulai pada hari senin sampai dengan hari jumat
  - Hari senin - kamis:  
Masuk kerja : pukul 07.45 WIB  
Istirahat : pukul 12.00 – 12.50  
Pulang kerja : pukul 15.30
  - Hari jumat :  
Masuk kerja : pukul 07.45 WIB  
Istirahat : pukul 11.30 – 13.00  
Pulang kerja : pukul 15.30
3. Untuk pakaian pada hari dan jam kerja para karyawan RSUD palabuhan ratu sub instalasi rekam medik diwajibkan memakai pakaian dinas yang di berlakukan sesuai jadwal dengan atribut yang lengkap.

Dalam sebuah organiasi perusahaan, budaya merupakan ciri identitas perusahaan, budaya yang ada pada sebuah organisasi dapat mencerminkan ciri atau citra perusahaan di mata orang lain, apabila budaya tersebut bersifat positif maka akan bercitra positif, begitupun sebaliknya jika budaya tersebut negatif, maka citra perusahaan di mata orang lainpun akan menjadi buruk, budaya organisasi akan mempengaruhi setiap individu untuk menjadi pemimpin yang mengekang atau otoriter ataupun yang bijaksana bersahaja, menjadi pekerja yang individualis ataupun yang mampu bekerja sama dengan baik menjadikan individu dalam organisai untuk mampu bekerja cepat atau lambat, dengan demikian budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku anggota nya sekaligus kedisiplinan dan kinerjanya.

RSUD palabuhan ratu sub instalasi rekam medik mempunyai budaya organisasi untuk para karyawan RSUD palabuhanratu sub bagian instalasi rekam medik yang selalu di sosialisasikan dan tertera dalam peraturan daerah Nomor: 800/305/Tahun 2017 :

1. Selalu datang dan pulang tepat waktunya
2. Tidak sering tidak masuk tanpa alasan
3. Senantiasa melaksanakan tugas dengan amanah dan istiqomah

4. Prioritas pasien di utamakan
5. Selalu mentaati peraturan yang di berlakukan
6. Ruang kerja bersih dan rapi
7. Bertanggung jawab dan berintegritas
8. bertatakrama dan sopan santun yang baik saat melayani pasien
9. tanggap terhadap keluhan dan situasi
10. akurat diagnosa dan theraphynya

Tabel 1.4

Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Budaya Organisasi di RSUD  
PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik

NO	Budaya rumah sakit	SDL	BDL
1	Setiap bekerja selalu datang dan pulang tepat pada waktu nya	1	9
2	bekerja tidak sering membolos atau tidak masuk tanpa keterangan	5	5
3	Dalam melaksanakan tugas yang di berikan, selalu sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan dan senantiasa menjalankan tugas dengan amanah	3	7
4	Setiap bekerja selalu mengutamakan pelayanan kepentingan pasien daripada kepentingan pribadi/kelompok	6	4
5	Setiap bekerja selalu berpakaian sesuai prosedur dan aturan yang telah di tetapkan	6	4
6	Dalam menjalankan tugas, ruang kerja sealalu bersih dan rapih	4	6
7	Dalam bekerja integritas dan tanggung jawab selalu di tanamkan pada diri	5	5
8	Bertatakrama dan sopan, santun yang baik ketika memberikan pelayanan kepada pasien	6	4
9	Tanggapan terhadap keluhan dan situasi	5	5
10	Akurat diagnosa dan theraphynya	8	2
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>52</b>
<b>Rata-rata (dalam presentase)</b>		<b>48%</b>	<b>52%</b>

Sumber : Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara 2019

Berdasarkan hasil kuisisioner Pra-survey yang dilakukan kepada 10 orang responden di atas, dapat menyatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik belum sepenuhnya di laksanakan oleh seluruh karyawan, Hanya terealisasi 48% yang telah di laksanakan sedangkan 52% belum melaksanakan

Berdasarkan uraian research gap yang telah dipaparkan di atas, dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, dengan demikian saya selaku peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik**”

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Setiap perusahaan atau instansi organisasi menginginkan para karyawannya bekerja secara optimal dan mengikuti peraturan yang ditetapkan. Budaya organisasi merupakan interaksi yang kompleks atas kinerja sejumlah individu dalam organisasi, oleh karena itu budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, implementasi dari kegiatan yang terjadi dalam budaya organisasi rumah sakit menentukan kualitas pelayanan yang dihasilkan kinerja karyawan untuk itu perlu adanya upaya peningkatan kinerja, baik dari segi manajerial maupun sumber daya manusia, dengan demikian berdasarkan uraian latar belakang dapat didefinisikan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang dijalankan RSUD Palabuhan Ratu sub bagian instalasi rekam medik masih kurang baik terlihat dari data absensi dan data pra survey yang masih kurang, padahal pihak rumah sakit sudah melakukan sosialisasi melalui rapat kerja pagi dan baliho yang ditempel di depan ruangan instalasi rekam medik, sesuai peraturan daerah.
2. Masih banyak karyawan RSUD Palabuhan Ratu sub bagian instalasi rekam medik yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan.
3. Dilihat dari nilai kinerja dalam kurun waktu 3 tahun memang meningkat tapi masih jauh dari harapan pihak RSUD Palabuhan Ratu sub bagian instalasi rekam medik, jadi hasilnya masih kurang baik.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Untuk mempermudah dalam melakukan penelitian, maka penulis akan memfokuskan inti permasalahan yang akan diteliti berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi yang terdapat pada RSUD Palabuhan Ratu sub bagian instalasi rekam medik ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada RSUD Palabuhan Ratu sub bagian instalasi rekam medik ?
3. Bagaimana hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada RSUD Palabuhan Ratu sub bagian instalasi rekam medik?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang keterkaitan dengan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat mengetahui bagaimana hubungan budaya organisasi dengan



kinerja karyawan RSUD palabuhan ratu sub bagian instalasi rekam medik dan sebagai upaya untuk mengembangkan ilmu sehingga dapat memberikan saran maupun solusi terbaik dalam memecahkan sebuah masalah

### **1.3.2 Tujuan penelitian**

tujuan penelitian ini berkaitan dengan rumusan masalah yang telah di tetapkan. Dari rumusan masalah yang telah di buat sebelum nya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang terdapat pada RSUD palabuhan ratu sub bagian instalasi rekam medik
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada RSUD palabuhan ratu sub bagian instalasi rekam medik
3. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan RSUD palabuhan ratu sub bagian instalasi rekam medik

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

1. Bagi penulis  
Penelitian ini dapat memberikan kesempatan pada peneliti untuk menguji dan membandingkan antara teori yang di pelajari dan di dapat dalam perkuliahan, khusus nya dalam bidang sumber daya manusia dengan kenyataan yang berada di lingkungan perusahaan mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan
2. Bagi pembaca  
Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, dan di harapkan menjadi bahan refrensi untuk penelitian selanjut nya.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Secara akademis di harapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya :

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberikan satu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan sistem informasi.
2. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan.
3. Bagi peneliti lain dapat di jadikan sebagai acuan terhadap pengembangan atau pembuatan penelitian yang sama.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang di gunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Berikut ini merupakan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli:

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Wilson, 2016)

Mathis dan Jacson (2011) *“Human resource management is designing management system to ensure that human talent is used effectively and efficiently to accomplish organizational goals*

Dessler (2008) *“Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns”*.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2013)

Menurut Fahmi (2016) manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah kegiatan mengukur potensi aset yang berfungsi sebagai modal yang berguna untuk mengatur tentang cara- cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan lancar dengan menggunakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Harris (dalam Yunarsi dan Suwanto, 2008) menyebutkan bahwa fungsi manajemen mencakup :

- a. Planning (Perencanaan);
- b. Staffing (Penempatan);
- c. Evaluating and Compensating (Pengevaluasian dan Kompensasi);
- d. Maintaining effective employer relationship (Mengatur hubungan yang efektif dan tenaga kerja).

Sedangkan Menurut Sutrisno (2010) menyatakan bahwa fungsi manajemen Sumber Daya Manusia mencakup:

#### **1. Perencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mewujudkan tujuan, perencanaan itu untuk menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

#### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### **3. Pengarahan dan pengadaan**

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan akan mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Dan pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati penantian peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/ atau penyempunaan, pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang di berikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

#### 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/ keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial

## 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putus nya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhir kontak kerja, pensiun, atau sebab lain nya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik - baik nya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan oraganisasi.

Menurut Wilson (2012) fungsi manajemen manusia mencakup:

1. Pengadaan sumber daya manusia yaitu:  
Proses untuk memperoleh karyawan dalam jumlah, kualitas, dan penempatan sesuai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan
  - a) Analisis pekerjaan;
  - b) Perencanaan sumber daya manusia;
  - c) Rekrutmen;
  - d) Seleksi sumber daya manusia;
  - e) Penempatan sumber daya manusia.
2. Pengembangan sumber daya manusia yaitu:  
Proses dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia termasuk perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan manajemen, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja
  - a) Pengembangan sumber daya manusia;
  - b) Perencanaan karir (career planing);
  - c) Pengembangan karir (career development);
  - d) Manajemen dan penilaian kinerja.
3. Pemberian kompensasi yaitu:  
Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan.
  - a) Kompensasi Finansial;
  - b) Kompensasi Nonfinansial.
4. Pengintegrasian  
Integrasi adalah untuk mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi.
  - a) Motivasi kerja;
  - b) Kepuasan kerja;
  - c) Kepemimpinan.
5. Pemeliharaan sumber daya manusia  
Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
  - a) Komunikasi kerja;
  - b) Keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam uraian yang sudah di jelaskan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia secara sistematis dan tepat untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan keahlian bidangnya dengan berbagai unsur pendorong sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial (Samsudin Sadili 2006). Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh. Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

#### **1. Tujuan Sosial**

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampaknya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkan tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR). Seperti program kesehatan lingkungan, program perbaikan lingkungan, program pelatihan pengembangan (*Research Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

#### **2. Tujuan Organisasional**

Tujuan Organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi;
- b) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif;
- c) Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan;
- d) Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan;
- e) Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara konsultasi yang baik. Divisi sumber manusia di tuntut untuk mampu menyediakan program - program rekrutmen dan pelatihan ketenaga kerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realita ketika para manajer ingin mengajukan gagasan dan arah yang baru.

### 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak di capai melalui aktivitas nya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan antar organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, kmetidak hadiran, bahkan sabotase, perusahaan di harapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan, karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadi nya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan, dan imbalan yang di tawarkan oleh perusahaan.

Sedangkan Menurut Widodo (2015) tujuan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional, dan kepentingan individu.

- a. Tujuan berorientasi pada kepentingan sosial, tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan manajemen SDM harus memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat, dan hubungan baik dengan serikut buruh;
- b. Tujuan berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, jadi manajemen SDM sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi merupakan alat untuk membantu tercapai nya tujuan organisasi, untuk memenuhi tujuan itu, kegiatan manajemen SDM harus mencakup perencanaan SDM, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyeleksia SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian dan penempatan SDM, dan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian SDM;
- c. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen SDM, merupakan tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalan secara efektif, dengan menyadari bahwa tingkat

pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian SDM adalah sekedar agar dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan dari yang semestinya, fungsi utamanya merupakan untuk melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengawasan SDM organisasi yang bersangkutan;

- d. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuannya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi, untuk mendukung tujuan itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen SDM mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi dan pengawasan serta pengendalian.

Berdasarkan dari pengertian teori menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari SDM yaitu untuk kepentingan sosial yang memberikan tanggung jawab kepada lingkungan sosial, tujuan utama mengenai kebutuhan yang diperlukan organisasi untuk keberhasilan suatu organisasi di perusahaan, tujuan fungsional mengenai kontribusi yang dapat diberikan oleh aktivitas yang dilakukan oleh manajemen SDM dan tujuan individual mengenai keinginan pribadi di dalam suatu organisasi.

#### **2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia akhir-akhir ini semakin mendapat perhatian dan sorotan yang serius dari berbagai pihak, baik yang berasal dari sektor publik maupun swasta. Berbagai penyelenggara seminar, pelatihan, kursus-kursus dan loka karya, semuanya menekankan manajemen sumber daya manusia. Semua pihak menyadari betapa pentingnya MSDM dan tampaknya telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi. Pentingnya atau peranan MSDM dapat disoroti dari berbagai perspektif.

Menurut Gomes dalam Arif Yusuf Hamali (2018), berpendapat bahwa peranan manajemen sumber daya manusia mencakup sebagai berikut:

##### **1. Perspektif Politik**

Peranan MSDM dari perspektif ini lebih banyak mengarah pada sudut makro. Relevansi dan peranan MSDM pada perspektif ini bertitik tolak dari keyakinan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, mulai dari level makro (negara) atau bahkan internasional, hingga level mikro. Sumber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik/mental, setia kepada cita-cita dan tujuan organisasi, akan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.



## 2. Perspektif Ekonomi

Orang sering beranggapan bahwa pemahaman MSDM tidak lain karena untuk kepentingan ekonomi semata - mata ditinjau dari sudut perspektif ekonomi. Bobot perhatian dan tekanan yang diberikan terhadap MSDM seolah - olah karena relevansinya yang lebih dekat pada sisi yang satu ini, artinya bahwa MSDM dianggap lebih erat kaitannya dengan ekonomi.

## 3. Perspektif Hukum

Organisasi mana pun memiliki berbagai peraturan, ketentuan atau perjanjian yang semua itu pada dasarnya mengatur tentang hak dan kewajiban secara timbal balik antara organisasi dengan para anggotanya, antara orang - orang yang mempekerjakan dengan orang - orang yang di pekerjakan. Keseimbangan antara hak dan kewajiban ini merupakan suatu tuntutan yang perlu terus diwujudkan, di bina, dipelihara, dan dikembangkan.

## 4. Perspektif Sosio-Kultural

Masalah MSDM juga dapat disoroti dari perspektif sosio-kultural. Ada dua alasan utama yang mendasari perspektif ini. Pertama, sisi yang satu ini lebih peka karena berkaitan langsung harkat dan martabat manusia. Kedua, melalui perspektif ini juga ditegaskan bahwa sulit diperoleh suatu sistem MSDM yang bebas nilai.

## 5. Perspektif Administrasi

Perspektif ini menekankan bahwa peranan organisasi pada zaman modernini menjadi semakin penting. Semua kemajuan dan keberhasilan manusia dalam berbagai aspek kehidupannya niscaya dicapai melalu organisasi. Manusia modern sekarang lebih mengenai pameo manusia organisasional.

## 6. Perspektif Teknologi

Relevansi dan peranan MSDM tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dampak dari berbagai kemajuan tersebut dapat bersifat positif dan juga negatif.

Menurut Hasibuan (2013) peranan sumber daya manusia mencakup sebagai berikut:

- a) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification* *job requirement* dan *job evaluation*;
- b) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place ad the right man in the right job*;

- c) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian;
- d) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
- e) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya;
- f) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis;
- g) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat;
- h) Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan;
- i) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal;
- j) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon nya.

Berdasarkan uraian definisi menurut ahli, dapat disimpulkan bahwa peranan sumber daya manusia sangat penting dalam menciptakan visi, misi, tujuan perusahaan dalam membantu kegiatan perusahaan dengan berbagai aspek perannya.

## **2.2. Kinerja Karyawan**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Berikut ini merupakan pengertian beberapa ahli:

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat di ukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. (Notoatmodjo, 2015)

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. (Mangkunegara, 2015)

Ben Swanpoel (2008) *“Performace appraisal may be defined as a formal and systematic process by means of which the jov-relevant strengths and weakness of employee are identified observed, measured, recorded and developed.”*

Dessler (2011) "*Performance management is continues process to identifying, measuring and develoving the performance of individuals, team and aligning their performance with the organization goals.*"

Kinerja merupakan bagaimana seseorang diharpkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang ada dalam organisasi berperan penting dalam kemajuan organisasi. (Sutrisno, 2012)

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli bisa di simpulkan bahwa kinerja merupakan cara untuk memastikan sebuah pekerjaan individu atau kelompok organisasi harus mampu berkontribusi baik secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil kerja yang baik dan tujuan organisasi, hasil kerja yang telah tercapai dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawan nya, dengan demikian kinerja karyawan dapat diukur dengan hasil tugas, hasil kerja, dan hasil kegiatan dalam waktu tertentu.

### **2.2.2. Indikator Kinerja**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda – beda dalam menilai para karyawannya. Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.
3. Pelaksanaan tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Adapun indikator kinerja menurut Kasmir (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)  
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang di haslikan melalui proses tertentu, dengan kata lain kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang, kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai, pencapaian kuantitas yang diharapkan merupakan jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya tenggang waktu nya 30 menit) jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya, dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produk dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya, untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, maka semakin baik kinerjanya demikian juga sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan, artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan, akan menjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik, demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan

Dalam setiap pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan, pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan baik menjadi tidak baik ataupun sebaliknya, oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini seringkali dikatakan sebagai hubungan antar perserorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Dari uraian penjelasan mengenai indikator kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang di capai dalam hitungan waktu periode dengan pengawasan serta pembiayaan pada saat pelaksanaan tugas pekerjaannya, sesuai dengan standar kerja yang di tetapkan yang meliputi aspek kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

### **2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkuprawira (2015) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja mencakup faktor-faktor :

- a. Harapan mengenai imbalan;
- b. Dorongan;
- c. Kemampuan, kebutuhan dan sifat;
- d. Persepsi sebagai tugas;
- e. Imbalan internal dan eksternal;
- f. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Faktor faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2015), yang merumuskan bahwa:

- Human performance = ability + motivation
- Motivation = attitude + situation
- Ability = knowledge + skill

#### **a. Faktor Kemampuan**

Kemampuan (ability) karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (knowledge + skill), artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### **b. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang

karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Wirawan (2009) setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu dalam mengukur kinerja terdapat kriteria atau ukuran kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kuantitatif (Seberapa banyak)  
Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur nya, yaitu hanya dengan menghitung sebara banyak unit keluaran kinerja harus dipakai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitatif (Seberapa baik)  
Melukiskan seberapa unit atau seberapa lengkap hasil yang harus dicapai, kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan) kemanfaatan dan efektivitas.
3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyesuaian produk  
Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.
4. Efektivitas penggunaan sumber organisasi  
Efektivitas penggunaan sumber daya dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.

Sedangkan menurut Widodo (2015) menguraikan pendapat mengenai faktor-faktor kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, merupakan hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah atau gaji) jaminan sosial, keamanan kerja.
3. Supra sarana merupakan hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan industri manajemen.

Dengan demikian berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja menyangkut kemampuan pengetahuan dan skill, motivasi kerja serta sarana yang baik untuk menunjang hasil kerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 2.2.4. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009) Penilaian kinerja karyawan yang efektif dan efisien memerlukan sejumlah persyaratan agar menguntungkan organisasi dan karyawan yang bekerja untuk organisasi.

Pendekatan-pendekatan sistem penilaian kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi empat jenis yaitu menurut Wirawan (2012) sebagai berikut:

##### 1. Pendekatan Sifat Pribadi

Evaluasi kinerja klasik menggunakan pendekatan sifat pribadi atau trait approach. Penilaian murni yang mula - mula dilakukan adalah karakteristik yang melekat pada pribadi karyawan dan tidak ada atau sedikit hubungannya dengan pekerjaan karyawan. Keuntungan dari pendekatan penilaian kinerja dengan pendekatan sifat pribadi adalah penyusunannya mudah dan bersifat universal. Penyusunannya hanya menentukan indikator sifat pribadi dan deskripsi level kinerja dalam bentuk kata sifat dan angka. Sifat pribadi tertentu bersifat universal. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaansangat bermanfaat, terutama bagi perusahaan atau organisasi yang mempunyai bisnis jasa. Kelemahan dari sistem penilaian kinerja dengan pendekatan sifat pribadi adalah pertama, sistem ini bersifat subjektif dari sudut pandang penilai. Kedua, hasil penilaian kinerja berorientasi pada perilaku sulit bertahan jika digugat di pengadilan. Sistem penilaian kinerja yang berorientasi pada perilaku tidak mungkin membuktikan relevansinya dengan berbagai jenis pekerjaan. Sistem penilaian kinerja yang berorientasi pada sifat pribadi menilai siapa ternilai bukan pada apa yang dikerjakannya atau hasil kerjanya.

##### 1. Pendekatan Hasil Kerja

Dalam pendekatan ini, setiap karyawan mempunyai tujuan dan obyektif yang harus dicapainya. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan seberapa besar seorang karyawan dapat mencapai tujuan tersebut. Sistem penilaian kinerja dengan pendekatan hasil kerja, digunakan dalam sistem penilaian kinerja model MBO (management by objective).

Sistem penilaian kinerja Model MBO harus memenuhi sejumlah persyaratan berikut:

- a) Setiap unit kerja mempunyai hierarki tujuan yang disusun berdasarkan tujuan organisasi. Tujuan tersebut dapat dikuantifikasi dalam bentuk angka dan dapat diukur jangka pendek dan jangka panjang.
- b) Hasil yang diharapkan harus di bawah kontrol karyawan dan tujuan tersebut harus konsisten untuk setiap level organisasi (manajer dan karyawan).
- c) Manajer dan karyawan harus menentukan kapan tujuan jangka pendek (misalnya, enam bulan atau tahunan) harus dicapai.

- d) Setiap pernyataan tujuan karyawan harus diikuti dengan deskripsi bagaimana tujuan tersebut akan dicapai.
- e) Sistem penilaian kinerja model MBO harus merupakan bagian dari sistem manajemen perusahaan. Manajer harus mau mendelegasikan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuannya kepada bawahannya, sehingga akan terbentuk hierarki tujuan. Sistem penilaian kinerja MBO sederhana dan mudah dilaksanakan. Kelemahan sistem ini adalah memerlukan waktu yang lama dalam pelaksanaannya dan waktu penyusunan hierarki tujuan dari manajer puncak sampai individu karyawan pun lama sehingga akan menyita waktu manajer. Sistem MBO juga memerlukan biaya yang cukup besar dalam pelaksanaannya.

## 2. Pendekatan Perilaku Kerja

Dalam pendekatan ini seorang karyawan harus menggunakan perilaku dan prosedur tertentu, dan berpegang teguh pada kode etik profesi yang mengatur perilaku dalam bekerja.

## 3. Pendekatan Campuran

Pendekatan sistem penilaian kinerja campuran merupakan pendekatan yang paling banyak dipakai. Pendekatan ini menggabungkan ketiga dimensi kinerja dalam indikator kinerja karyawan. Indikator kinerja yang digunakan adalah campuran ketiga dimensi tersebut dalam bentuk persentase.

Menurut Widodo, Erlinda (2012) penilaian kinerja merupakan proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerja) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu, standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan uraian penjelasan beberapa ahli, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja merupakan suatu sistem yang dibuat untuk melihat dan mengevaluasi hasil kinerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan dengan cara membandingkan hasil kerja dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.

## 2.3. Budaya Organisasi

### 2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi di sebut sebagai kebiasaan yang terus berulang dan menjadi nilai (value) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang di ikuti oleh individu berikutnya, dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma - norma yang telah di sepakati untuk menuntun perilaku



individu dalam organisasi. Oleh sebab itu budaya organisasi merupakan hal penting bagi pimpinan dan staf/anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi misi untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian di tanamkan kepada pengikut nya. Budaya organisasi tumbuh dan berkembang dilakukan dengan menanamkan melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Berikut ini merupakan Budaya organisasi menurut beberapa ahli:

*Organizational culture consist of the values and assumptions shared within an organization. It defines what is important and unimportant in the company and, consequently, directs everyone in the organization toward the "right way" of doing this. (Glinow and Shane, 2010)*

Robbins and Coutler(2012) *"Organizational has been described as the shared values, principles, traditions, and ways of doing things that influence the way organizational member act"*.

Stephen P. Robbins (2013) Budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai - nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak. (Stephen P. Robbins, 2013)

Budaya organisasi merupakan hasil suatu proses mencairkan dan peleburan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. (Menurut Edison, 2016)

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi sangat di perlukan dan berperan penting untuk mencapai kinerja puncak organisasi. (Menurut Edison, 2016)

Dari beberapa pengertian budaya organisasi menurut para ahli bisa di simpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai - nilai , norma perilaku yang mensyaratkan respons individual pada lingkungannya, sebagai sistem keyakinan, impian, perilaku, nilai - nilai, tata cara dari perusahaan dan terutama melalui tindakan serta kinerja pekerja dan manajemen.

### 2.3.2 Indikator Budaya Organisasi

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang kemukakan oleh Robbins dan Coutler dalam ardana (2009):

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan di harapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil output dan bukan nya pada cara menghasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan di susun berdasarkan tim dan bukan perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing , bukan nya dari pada kerja sama.
7. Kemantapan stabilitas yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi organisasi menekan kan usaha untuk mempertahankan kan status quo.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) mengungkapkan bahwa untuk menunjang kinerja, perlu budaya organisasi yang konstruktif atau kuat, diperlukan pemahaman sebagai berikut:

1. Kesadaran diri, anggota organisasi dengan kesadaran nya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, mentaati peraturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas layanan tinggi.
2. Keagresifan, anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis, mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan organisasi serta mengejanya secara antusias.
3. Kepribadian, anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka dan peka terhadap kepuasan kelompok serta memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif ishikwa yaitu pakar mutu dari jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).
4. Performa, anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.
5. Orientasi tim, anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada giliran nya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Berdasarkan pengertian pendapat para ahli indikator budaya organisasi adalah bagaimana para karyawan dengan kesadaran dirinya dapat bekerja sesuai aturan, agresif mencapai tujuan organisasi, bepribadi baik, mempunyai performa yang berkualitas, dan dapat bekerja sama tim dalam mencapai tujuan dan target perusahaan.

### **2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Ismail Nawawi (2014) budaya organisasi menunjukkan suatu karakteristik yang mencakup, sebagai berikut:

1. Inisiatif individual  
Merupakan tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu untuk mengemukakan pendapat nya.
2. Toleran terhadap resiko  
Menunjukkan suatu tingkatan dimana pekerja didorong berani mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.
3. Menentukan arah  
Merupakan kemampuan organisasi menciptakan tujuan yang jelas dan menetapkan harapan kinerja.
4. Intgerasi  
Merupakan tingkatan dimana unit dalam organisasi didorong untuk beroperasi dengan cara terkoordinasi.
5. Dukungan manajemen  
Tingkatan dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahan nya.
6. Kontrol  
Merupakan sejumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi.
7. Identitas  
Merupakan tingkatan dimana anggota mengidentifikasi bersama organisasi secara keseluruhan daripada dengan kelompok kerja atau bidang keahlian profesional tertentu.
8. Sistem penghargaan  
Merupakan suatu tingkatan dimana alokasi penghargaan, kenaikan gaji atau promosi didasarkan pada senioritas atau favorisme.
9. Toleransi terhadap konflik  
Merupakan suatu keadaan dimana pekerja didorong untuk menyampaikan atau menerima konflik dan kritik secara terbuka.
10. Pola komunikasi  
Merupakan suatu keadaan dimana komunikasi organisasional dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Menurut Wibowo (2016) membagi karakteristik budaya kedalam lima dimensi yang mencakup sebagai berikut:

1. *Power distance*

Suatu tingkatan dimana pembagian kekuasaan yang tidak sama, diterima orang dalam budaya (high power distance) atau di tolak mereka.

2. *Individualism versus collectivism*

*Individualism* merupakan suatu karakteristik budaya dimana orang lebih memperhatikan dirinya dan anggota keluarga dekatnya. Adapun pada *collectivism* menunjukkan suatu karakteristik budaya yang berorientasi pada orang dan kebaikan kelompok.

3. *Quantity versus quality of life*

*Quantity of life* merupakan atribut budaya nasional yang menjelaskan tingkatan dimana nilai sosial ditandai oleh ketegasan dan matrealisme. Pada *quality of life* lebih melaksanakan pada hubungan dan mempunyai perhatian terhadap orang lain.

4. *Uncertainty avoidance*

Merupakan suatu tingkatan dimana orang dalam suatu budaya merasa diperlukan oleh orang, dan berusaha menghindar dari situasi yang membingungkan.

5. *Long-term versus short-term orientation*

Orientasi jangka panjang merupakan atribut budaya nasional yang menekankan pada masa depan, sifat hemat, dan ketekunan. Adapun orientasi jangka pendek menekankan pada masa lalu dan sekarang menghormati tradisi, dan memenuhi kewajiban social.

Sementara menurut Greenberg dan Baron (2016) terdapat 7 elemen yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Innovation* (inovasi) suatu tingkatan dimana orang diharapkan kreatif dan inovatif membangkitkan gagasan baru.
2. *Stability* (stabilitas) bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan dan berorientasi pada peraturan.
3. *Orientation to word people* (orientasi pada orang) merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung dan menunjukan penghargaan pada hak individual.
4. *Result-orientation* (orientasi pada hasil) meletakkan kekuatan pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.
5. *Easygoingness* (bersikap tenang) suatu keadaan dimana tercipta iklim kerja yang bersifat santai.
6. *Attention to detaile* (perhatian pada hal detail) dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis seksama.

7. *Collaborative orientation* (orientasi pada kolaborasi) merupakan orientasi yang menekankan pada kerja tim sebagai lawan bekerja secara individual.

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain nya. Namun budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya.

#### **2.3.4 Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi**

Menurut Sukmadinata dkk (2010) berpendap bahwa faktor-faktor budaya organisasi:

1. Lingkungan kerja, orientasi organisasi dalam lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh kondisi fisik, sarana prasarana, dan sebagainya, sehingga mengarah pada perkembangan suatu gaya budaya organisasi.
2. Nilai-nilai dasar, konsep dasar dan kepercayaan suatu organisasi yang menitik beratkan pada suatu keyakinan, untuk mencapai kesuksesan.
3. Pahlawan-pahlawan. Pemanfaatan unsur kepahlawanan untuk mengajak para karyawan mengikuti nilai-nilai budaya yang dilakukan oleh orang-orang tertentu yang berhasil oleh organisasi dianggap sebagai tokoh panutan.
4. Upacara atau tata cara, merupakan kebiasaan rutin tertentu yang dilakukan suatu organisasi, seperti: penyerahan penghargaan, perayaan ulang tahun organisas, reward bagi karyawan yang berprestasi tiap satu tahun sekali, dapat menjadi elemen budaya tersendiri bagi organisasi.
5. Jaringan komunikasi. Unsur-unsur secara formal dapat dikatakan sebagai jaring gan komunikasi didalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai pembawa atau penyebar nilai-nilai budaya organisasi.

Sedangkan menurut Tosi, Rizzo dalam Muhammad Busro (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi di pengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Pengaruh umum dari luar yang mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun, dan sebagai nya.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada dimasyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai dominan dari masyarakat luas. Misalnya kesopan santunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-

nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun.

3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi daripada faktor eksternal.

### **2.3.5 Budaya Organisasi Kuat dan Budaya Organisasi Lemah**

Budaya organisasi mencerminkan perilaku individu dan kelompok. Budaya organisasi yang kuat mengajarkan nilai-nilai, mendorong anggotanya agar berinovasi, menjaga kualitas, berorientasi pada pelanggan, bekerja keras, menunjukkan perilaku-perilaku individu dan anggota yang memiliki kepuasan kerja, kontribusi positif, membangun hubungan yang harmonis, serta berkerja secara efektif dan efisien Edison, Anwar, dan Komariyah (2016).

Menurut Robbins (2014), budaya organisasi yang kuat adalah budaya dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas anggota organisasi.

Sedangkan menurut Tika (2014), menyatakan bahwa organisasi yang kuat tidak hanya sebatas itu saja melainkan menjadi pembangkit semangat yang paling berpengaruh dalam menentukan perilaku setiap karyawan sehingga mereka merasa lebih baik dengan yang mereka lakukan dan cenderung bekerja lebih keras. Selain faktor kepemimpinan, ada dua faktor yang menentukan kekuatan suatu budaya, yaitu faktor kebersamaan dan faktor intensitas. Faktor kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi memiliki nilai-nilai inti yang dianut bersama. Kebersamaan dapat ditunjukkan dengan besarnya derajat kesamaan yang dapat dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Sedangkan faktor intensitas merupakan derajat komitmen dan anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi.

Ciri-ciri budaya organisasi kuat, Robbins (2015), antara lain sebagai berikut:

1. Akan menurunkan tingkat perputaran pekerja, karena hal ini memperlihatkan adanya perjanjian yang tinggi mengenai apa yang direpresentasikan oleh organisasi.
2. Kebulatan suara untuk membangun kekompakan, loyalitas, dan komitmen organisasi, kualitas ini, pada gilirannya, akan mengurangi kecenderungan para pekerja untuk mengundurkan diri.

Sedangkan budaya organisasi yang kuat, Tika (2014), mempunyai beberapa ciri-ciri sebagai berikut:

1. Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik.
2. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang didalam perusahaan digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi, dan dilaksanakan oleh orang-orang didalam perusahaan sehingga orang-orang yang bekerja sangat kohesif.
3. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan, dari mereka yang berpangkat paling rendah sampai pada pimpinan tertinggi.

Budaya organisasi lemah berlawanan dengan budaya organisasi kuat. Budaya organisasi lemah menurut Wardiah (2016). Memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tidak memiliki nilai-nilai atau keyakinan yang jelas tentang bagaimana dapat berhasil dalam usaha.
2. Meskipun banyak memiliki keyakinan, keyakinan tersebut tidak disepakati atau di setujui sebagai suatu hal yang penting.
3. Bagian-bagian yang berada dalam organisasi juga memiliki keyakinan dasar yang berbeda pula
4. Tokoh panutan (pahlawan) banyak merusak pemahaman tentang unsur-unsuru budaya penting.
5. Acara-acara ritual yang dilakukan sehari-hari tidak terorganisasi dengan baik sehingga tiap-tiap bagian atau individu-individu bekerja sendiri-sendiri.

Pendapat tersebut didukung oleh Kilman (2016), yang menyatakan budaya yang lemah adalah budaya yang kurang didukung acara luas oleh para anggotanya, walaupun ada, dukungan dari anggota baru sangat dipaksakan sehingga berpengaruh negatif terhadap organisasi. Lebih lanjut Kilman menyatakan bahwa organisasi lemah memiliki ciri-ciri berikut.

Tugas-tugas tidak dapat dilakukan dengan baik dan hal ini terlihat dari kurangnya motivasi dan semangat kerja, timbul kecurigaan-kecurigaan, komunikasi kurang lancar, lunturnya loyalitas dan kesetiaan pada tugas utamanya. Akibatnya, organisasi menjadi tidak efektif dan kurang kompetitif atau organisasi menjadi kurang mampu menyelesaikan masalah internal dan adaptasi eksternal.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan kerangka pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Eris Delia (2019)	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor	Variabel (X) Budaya Organisasi dan Variabel (Y) Kinerja Pegawai	budaya organisasi, indikator nya: keagresifan, orientasi tim, kepribadian, Performa tim  indikator kinerja : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab	Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,544 ,Hasil uji hipotesis korelasi di peroleh nilai t hitung > t tabel (4,764 > 1,674) yang berarti ada hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja	Vol 2 No 2 (Oktober , 2019): Jurnal Soshum Insentif
2	Resti Prasiska Chandra (2017).	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Kantor Kecamatan Leuwisadeng	Variabel (X) Budaya Organisasi Dan Variabel (Y) Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi, indikator nya: keagresifan, orientasi tim, kepribadian, Performa tim dan  Indikator kinerja : kualitas, kuantitas,	Hasil penelitian ini mengungkapkann.bahwa analisis koefisien product moment diketahui hasil r=0,520. ,koefisien determinasi R= 0,2794 yang berarti kontribusi	VOL 1 No.2 septembe r 2017 ISSN: 1379-2681



				pelaksanaan tugas tanggung jawab	variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai positif 27,04% diketahui uji hipotetsis koefisien korelasi t hitung > t tabel dengan nilai 3,8502 > 1,6741, artinya Ha diterima dan Ho ditolak artinya menunjuk kan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai	
3	Anita Puri Hernawilly (2013)	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Poltekes Tanjungkarang	Variabel (X) Budaya Organisasi dan Variabel (Y) Kinerja Pegawai	budaya organisasi, indikator nya: simbol status dan penghargaan , norma kelompok, struktur organisasi dan visi misi indikator kinerja : tanggung jawab, ketaatan dan	Hasil penelitian sebagian besar 97(%) persepsi baik terhadap budaya organisasi dan (75%) memiliki, persepsi baik terhadap kinerja r= 0,608. Dengan demikian ada hubungan yang bermakna antara budaya organisasi	VOL IX No.2 Oktober 2013 ISSN: 1907-0357

				kerja sama	dengan kinerja pegawai Poltekkes Depkes Tanjungkarang positif	
4	Maiyulia Fitri, dan Hardisman Ibrarodes (2017)	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai RSUD Mukomuko	Variabel (X) Budaya Organisasi dan Variabel (Y) Kinerja Pegawai	budaya organisasi, indikatornya: keterlibatan, konsistensi, adaptasi dan misi  kinerja, indikatornya : faktor individu, psikologis,	Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan $r=0,610$ bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi rumah sakit dengan kinerja pegawai $p\text{-Values} = 0,026$ , ada nyahubungan positif antara budaya dan kinerja	VOL 8 No.2 (2019) E-ISSN: 2615-1138
5	Nor Azizah (2016)	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Makassar	Variabel (X) Budaya Organisasi dan Variabel (Y) Kinerja Pegawai	Indikator budaya organisasi: aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, iklim organisasi.  Indikator kinerja :efektifitas, efisiensi, disiplin, inisiatif,	Hasil penelitian ini menunjukkan $r= 0,524$ bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja didominasi oleh Budaya organisasi memberi pengaruh yang besar yaitu sebesar 72,1%	VOL 2 No.1 (2016) E-ISSN: 2512-1423

					terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat akan membantu instansi	
6	Udin Ahidin dan Amin Mutaqin (2016)	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pada PT.Syaka Putra Transindo		<p>Indikator budaya organisasi: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detaile, orientasi pada hasil dan orang, orientasi tim, agresifitas, stabilitas.</p> <p>Indikator kinerja : kualitas, kuantitas, sikap, kehandalan</p>	<p>Dari hasil penelitian menunjukkan analisis statistik deskriptif budaya organisasi yang paling dominan adalah menjawab setuju yaitu sebesar 46.84 % yang berarti baik, sedangkan kinerja 47,02% yang artinya baik, Terdapat hubungan yang positif kuat antara Budaya organisasi dan Kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Koefisien korelasi (r) sebesar 0,730. Kontribusi ( r/KD) Budaya organisasi</p>	VOL 11 No.2 (2016) E-ISSN: 1147-2251

					terhadap Kinerja karyawan sebesar 53,29%. Tingkat signifikansi hubungan Budaya organisasi dengan Kinerja ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel} (7,84 > 2,004)$	
7	Reva Eka Putri (2011)	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang	Variabel (X) Budaya Organisasi dan Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Indikator Budaya Organisasi: inovasi, perhatian terhadap hal detaile, orientasi hasil, keagresifan  Indikator Kinerja Karyawan: Kualitas, kompetensi, ketepatan waktu	Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang dimana $r_{hitung} = 0,712 > r_{tabel} = 0,312$ pada taraf kepercayaan 99%. Pada keberartian korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja	VOL 3 No.2 (2011) E-ISSN: 1084-2143

					pegawai yaitu r hitung = 3,56 > r tabel = 2,021 pada taraf kepercayaan 99%.	
8	Hermawan (2016)	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru SMK –SSPP Bandung Jawa Barat	Variabel (X) Budaya Organisasi dan Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Indikator Budaya Organisasi : lingkungan usaha, values, tata cara, jaringan  Indikator Kinerja: Kualias, Tanggung jawab, evaluasi, pribadian	Metodologi penelitian menggunakan kuantitatif korelasi. Sampel penelitian berjumlah 79 orang. Instrumen penelitian menggunakan angket. Hasil penelitian terdapat hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru dengan nilai $r = 0,617$ hasil korelasi . Kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 62,41%.	Vol.1 No.1 Tahun 2016 ISSN: 2548-3978

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Sebuah organisasi atau perusahaan biasanya dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya manusia. Sumber daya manusia makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi, banyak organisasi menyadari bahwa

unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Manajemen sumber daya manusia membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu yang berhubungan dengan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi berhubungan dengan keberartian bersama dimana budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik budaya organisasi tentang sama dengan mereka atau tidak sama dengan mereka. Budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai keyakinan, nilai, norma dan pola perilaku dalam melakukan suatu hal. Keyakinan adalah asumsi atau persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan, diterima sebagai suatu yang benar dan layak. *Core values* adalah nilai dominan atau inti, yang diterima diseluruh organisasi. Pola perilaku adalah cara orang bertindak satu sama lain. Oleh sebab itu budaya organisasi merupakan hal penting bagi pimpinan dan staf/anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi misi untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian di tanamkan kepada pengikut nya. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016) terdapat lima (5) indikator dalam budaya organisasi yaitu: kesadaran diri, keagrsifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidak nya tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi, bagaimana melakukan segala sesuatu hal yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target. Menurut Mangkunegara (2009) terdapat empat (4) indikator dalam kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Dengan demikian Keterkaitan pengaruh kuat budaya organisasi dengan kinerja diperkuat oleh pendapat Yasin (2013) mengemukakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan mempengaruhi budaya organisasi melalui aktifitas-aktifitas manajemen yang secara langsung ditunjukkan untuk memengaruhi determinan faktor dari budaya organisasi. budaya organisasi yang kuat adalah menjadi pembangkit semangat yang paling berpengaruh dalam menentukan perilaku setiap karyawan sehingga mereka mersa lebih baik dengan apa yang mereka lakukan dan cenderung bekerja lebih keras. Hal ini dapat memberikan

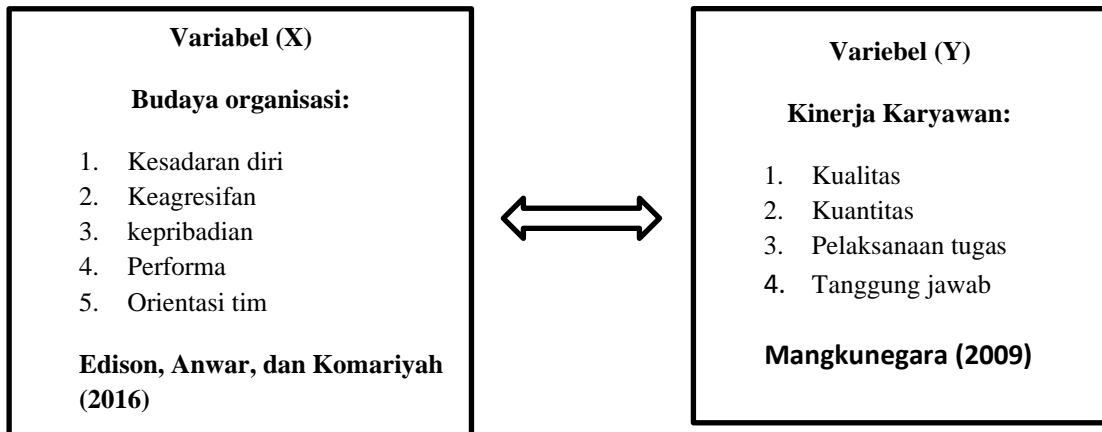
arti bahwa budaya organisasi dapat memberikan motivasi kepada anggota organisasi untuk hasil kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dengan kata lain budaya organisasi berhubungan kuat dengan kinerja.

Sebuah budaya organisasi dapat menjadi sebuah identitas bagi organisasi, karena budaya yang ada pada organisasi akan mencerminkan sebuah citra organisasi dimata orang lain. Jika budaya tersebut bersifat positif maka akan bercitra positif pula organisasi itu, begitupun sebaliknya jika budaya tersebut bercitra negatif maka citra perusahaan itu pun akan menjadi buruk dalam pandangan orang lain. Adapun ada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eris Delia (2019) dan Resti Prasiska Chandra (2017). Dengan variabel yang sama yaitu variabel (X) budaya organisasi, indikatornya: keagresifan, orientasi tim, kepribadian, Performa tim dan variabel (Y) kinerja, indikatornya: kualitas, kuantitas, tanggung jawab. Hasil penelitian ini mengungkapkan hasil koefisien rank spearman diperoleh  $r = 0,544$  untuk hasil penelitian Eris Delia (2019) dan  $r = 0,520$ , artinya hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang positif. Hernawilly (2013) Hasil penelitian sebagian besar 97(%) persepsi baik terhadap budaya organisasi dan (75%) memiliki, persepsi baik terhadap kinerja  $r = 0,608$ . Dengan demikian ada hubungan yang bermakna antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Poltekkes Depkes Tanjungkarang positif. Fitri dan Ibrarodes (2017) Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan  $r = 0,610$  bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi rumah sakit dengan kinerja. Azizah (2016) Hasil penelitian ini menunjukkan  $r = 0,524$  bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja. Ahidin dan Mutaqin (2016). Dari hasil penelitian menunjukkan Terdapat hubungan yang positif kuat antara Budaya organisasi dan Kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,730. Hermawan (2016). Hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan budaya organisasi dengan kinerja guru dengan nilai  $r = 0,617$ . Eka Putri (2011). Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang dimana  $r_{hitung} = 0,712 > r_{tabel} = 0,312$

Pelayanan yang diberikan RSUD PalabuhanRatu (Sub Instalasi Rekam Medik). merupakan instalasi yang memberikan pelayanan mulai dari pelayanan pasien, rawat jalan, perekepan berkas diagnosis rekam medis, sampai pendistribusian berkas rekam medis ke poli hingga penyimpanan kembali berkas. Sebenarnya pelayanan yang diberikan instalasi rekam medik sudah cukup optimal. Namun nilai prestasi kerja ataupun target kerja karyawan RSUD palabuhan ratu sub instalasi rekam medik belum sesuai dengan yang diharapkan yaitu hanya berpredikat cukup dan tingkat kehadiran karyawan RSUD palabuhan ratu sub instalasi rekam medik masih cukup tinggi serta masih banyak karyawan RSUD palabuhan ratu sub instalasi rekam medik yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Jadi masih ada beberapa hal yang perlu dievaluasi terutama dalam hal tata aturan terhadap

karyawan, untuk meningkatkan mutu kualitas pelayanan di RSUD PalabuhanRatu (Sub Instansi Rekam Medik) supaya bisa lebih baik.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka disusun konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diketahui hipotesis nya sebagai berikut:

1. Diduga budaya organisasi pada RSUD PelabuhanRatu (sub instalasi rekam medik) kurang baik.
2. Diduga kinerja karyawan pada RSUD PelabuhanRatu (sub instalasi rekam medik) kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan yang kuat dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pada karyawan RSUD PelabuhaRatu(sub instalasi rekam medik).



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan RSUD PalabuhanRatu (Sub Instalasi Rekam Medik).

#### 3.2 Objek Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

##### 3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti yang terdapat dalam penelitian. Objek penelitian yang difokuskan pada penelitian ini adalah satu variabel independen yaitu budaya organisasi dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Objek penelitian ini menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada karyawan RSUD PalabuhanRatu ( Sub Instalasi Rekam Medik).

##### 3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah berupa individual, yaitu sumber data yang di peroleh yaitu respon-respon dari setiap individu, individu yang di maksud yaitu karyawan RSUD PalabuhanRatu (Sub Instalasi Rekam Medik). Yang berjumlah 37 orang.

##### 3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di karyawan RSUD PalabuhanRatu (Sub Instalasi Rekam Medik). Yang beralamat Jalan Jenderal Ahmad Yani No.2 Citepus, Kec.PalabuhaRatu, kabupaten Sukabumi, jawa barat. Telepon (0266) 432081 Email: [rsudpalabuhanratu@yahoo.com](mailto:rsudpalabuhanratu@yahoo.com) kode pos: 43364.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

##### 3.3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang di kumpulkan penulis dalam penelitian ini di bedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif :

1. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk kalimat, kata gambar yang menjadi informasi seperti fenomena yang terjadi di instansi/organisasi dan data jumlah karyawan yang di peroleh dari RSUD PalabuhanRatu (Sub Instalasi Rekam Medik).

2. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data angka mengenai data kehadiran karyawan dan data penilaian prestasi kerja karyawan RSUD PalabuhanRatu (Sub Instalasi Rekam Medik). Data kuantitatif juga digunakan dalam penelitian ini untuk mengolah hasil survey dari kuisioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan dilakukan uji untuk menemukan ada atau tidak nya hubungan variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Data yang akan di kumpulkan dalam penelitian ini di dapat dari berbagai macam sumber, yaitu:

1. Data Primer

Penulis menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dengan pihak karyawan RSUD PalabuhanRatu ( Sub Instalasi Rekam Medik) untuk mendapatkan informasi data bagian-bagian bidang serta jumlah keseluruhan karyawan. Data primer juga dikumpulkan berbentuk hasil kuisioner yang dilakukan terhadap narasumber yang berasal dari pelaku terkait dalam persoalan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

2. Data sekunder

Data sekunder diperoleh berbagai buku literature, artikel, serta tulisan-tulisan ilmiah dan situs/website internet.

### **3.4 Operasionalisasi Variabel**

Untuk memudahkan penelitian, penulis membuat konsep operasional variabel, hal ini digunakan untuk tujuan menterjemahkan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat di ukur, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Untuk lebih jelas nya, operasional variabel akan menjelaskan dengan menguraikan sebagai berikut:

Tabel 3.1

## Operasionalisasi Variabel

“Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan RSUD PalabuhanRatu sub  
Instansi Rekam Medik”

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya organisasi ( <i>independen variabel</i> )	Kesadaran diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. karyawan selalu berupaya mengembangkan diri kemampuannya</li> <li>2. karyawan mentaati peraturan yang ditetapkan</li> <li>3. karyawan selalu berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien</li> </ol>	Ordinal
	Keagresifan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. karyawan selalu inisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pimpinan</li> <li>2. karyawan membuat rencana efektif, efisien dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik</li> <li>3. karyawan selalu peka terhadap keluhan pasien</li> </ol>	Ordinal
	Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap karyawan saling menghormati saat berinteraksi</li> <li>2. para karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>3. Setiap karyawan saling menghargai perbedaan pendapat</li> </ol>	Ordinal
	Performa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. Karyawan selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna</li> <li>3. Setiap karyawan selalu berusaha bekerja efektif dan efisien</li> </ol>	Ordinal
	Orientasi Tim	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan di sinergikan</li> <li>2. Setiap ada permasalahan dalam tim selalu diselesaikan baik</li> <li>3. Karyawan mengutamakan komunikasi dalam penyelesaian masalah</li> </ol>	Ordinal
Kinerja Karyawan ( <i>dependen variable</i> )	Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target</li> <li>2. Pemahaman karyawan dalam pekerjaan yang akan dikerjakan baik dan totalitas</li> <li>3. Hasil kerja yang dilakukan karyawan baik, dan sangat sedikit kesalahan</li> </ol>	Ordinal
	Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan</li> <li>2. Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya</li> <li>3. Kemampuan karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan</li> </ol>	Ordinal

	Pelaksanaan Tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan bekerja Kretaif dalam melaksanakan pekerjaannya</li> <li>2. Karyawan mampu Menyelesaikan pekerjaan tanpa melibatkan pekerjaan orang lain</li> <li>3. Karyawan Mampu mengerjakan pekerjaan yang sulit</li> </ol>	Ordinal
	Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan Memiliki rasa tanggung jawab atas beban pekerjaan yang diberikan</li> <li>2. Karyawan Bersedia menerima konsekuensi atas kesalahan dalam pelaksanaan tugas</li> <li>3. Kesediaan karyawan dalam target yang diberikan</li> </ol>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Instalasi Rekam Medik dengan jumlah sampel populasi sebanyak 37 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Jenis sumber data yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder :

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang berkaitan dengan objek penelitian dan berhubungan dengan masalah yang diteliti, dimana teknik yang digunakan yaitu :

##### a. Observasi

Observasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner, jika wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan seseorang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

##### b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

c. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuisisioner juga cocok di gunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun di kirim melalui ataupun media internet. Adapun skala pengukuran yang di lakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan rentang lima point (1 – 5). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena. Skala likert mempunyai gradasi dari segi positif sampai negatif. Yang dapat berupa kata-kata diantaranya :

Tabel 3.2  
Skala Likert

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

d. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Peneliti mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal dan penelitian terdahulu serta peneydia data pada RSUD PalabuhanRatu Sub Instlasi rekam Medik.

### 3.7 Metode Pengolahan dan Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji kualitas data merupakan sebuah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan intrumen kuisisioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah intrumen yang di gunakan valid atau realibel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah metode korelasi *product moment*

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat dalam uji validitas adalah kalau  $r = 0,361$ . Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,361 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid atau setiap butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

Korelasi Pearson Product Moment

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{hitung}$  = koefisien validitas item yang dicari

$n$  = jumlah responden

$x$  = skor variabel (jawaban responden)

$y$  = skor total dari variabel untuk responden ke- $n$

$\sum x$  = jumlah nilai dalam distribusi  $x$

$\sum y$  = jumlah nilai dalam distribusi  $y$

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.3 Hasil Validitas Variabel Independen (Budaya Organisasi)

Indikator Budaya Organisasi	No soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel} n=30$ $\alpha = 5\%$	keterangan	Kesimpulan
Kesadaran Diri	1	0,5350	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,4146	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,4096	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Keagresifan	4	0,4567	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,3762	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,4188	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Kepribadian	7	0,4106	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,4096	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,4489	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Performa	10	0,4059	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,4824	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,4522	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Orientasi Tim	13	0,4959	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	14	0,3804	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	15	0,5374	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : Output Excel (2018)

Berdasarkan tabel hasil validitas budaya organisasi, dengan r tabel 0,3610 dari 30 responden, pernyataan yang 15 valid dan tidak ada yang tidak valid.

Tabel 3.4 Hasil Validitas Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

Indikator Budaya Organisasi	No soal	r hitung	r tabel n=30 $\alpha = 5\%$	keterangan	Kesimpulan
Kualitas	1	0,7864	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,4508	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,7101	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas	4	0,5427	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,7657	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,7362	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pelaksanaan tugas	7	0,3850	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	8	0,6319	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	9	0,4473	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tanggung jawab	10	0,6319	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	11	0,3719	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	12	0,4325	0,3610	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : Output Excel (2018)

Berdasarkan tabel hasil validitas kinerja karyawan, dengan r tabel 0,3610 dari 30 responden, pernyataan yang 12 valid dan tidak ada yang tidak valid.

### 3.7.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur disebut memiliki realibilitasnya tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu baik yang artinya bahwa alat ukur itu stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*). Suatu alat ukur yang baik tidak berubah-ubah pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa. Realibilitas memberi aspek akurasi, adapun menurut Sugiyono (2016) Suatu instrument dapat dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Maka dapat diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $\geq 0,6$ . Sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach*  $\leq 0,6$ .

$$r = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \cdot \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\}$$

Dimana:

- ri = nilai reliabilitas
- k = jumlah instrument pernyataan
- st<sup>2</sup> = variasi keseluruhan instrument
- $\sum st^2$  = jumlah varian dari tiap instrument

Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpha Cronbach

No.	nilai	Keterangan
1.	0,8 – 1,0	Reliabilitas Baik
2.	0,6 – 0,799	Reliabilitas Cukup
3.	< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

Berikut ini merupakan hasil dari pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan software SPSS 23 :

a. Uji Reabilitas Budaya Organisasi

Uji reabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 15. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha*, untuk variabel budaya organisasi 0,701



Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	30	100,0

Sumber data : output SPSS 23

Output *case processing summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk di proses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 15 dengan persentase 100%.

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,701	,708	15

Sumber data : output SPSS 23

Tabel 3.7 Output *reability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha*, untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,701. Yang berarti di terima maka di simpulkan bahwa intrument penelitian telah reliabel.

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0,701	0,674	Reliabel
	2	0,701	0,690	Reliabel
	3	0,701	0,690	Reliabel
	4	0,701	0,683	Reliabel
	5	0,701	0,691	Reliabel
	6	0,701	0,694	Reliabel
	7	0,701	0,689	Reliabel
	8	0,701	0,690	Reliabel
	9	0,701	0,689	Reliabel
	10	0,701	0,691	Reliabel

	11	0,701	0,681	Reliabel
	12	0,701	0,689	Reliabel
	13	0,701	0,678	Reliabel
	14	0,701	0,693	Reliabel
	15	0,701	0,673	Reliabel

Sumber data : Output Excel (2018)

b. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

Uji realibilitas dapat di lihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 12. Dapat di ketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,755.

Tabel 3.8 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	30	100,0

Sumber data: Output SPSS 23

Output *case processing summary* menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk di proses dan data di keluarkan dapat di lihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dengan persentase 100%

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,755	,779	12

Sumber data: Output SPSS 23

Tabel 3.9 Output *reability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha*, untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,755. Yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa intrument penelitian telaj reliabel

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,755	0,707	Reliabel
	2	0,755	0,750	Reliabel
	3	0,755	0,716	Reliabel
	4	0,755	0,736	Reliabel
	5	0,755	0,775	Reliabel
	6	0,755	0,704	Reliabel
	7	0,755	0,759	Reliabel
	8	0,755	0,723	Reliabel
	9	0,755	0,745	Reliabel
	10	0,755	0,723	Reliabel
	11	0,755	0,761	Reliabel
	12	0,755	0,753	Reliabel

Sumber data : Output Excel (2018)

### 3.7.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami. Untuk mendeskripsikan ataupun menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar. Penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen, penyajian daata yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif, selain itu analisa deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata. Cara perhitungannya:

➤ Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

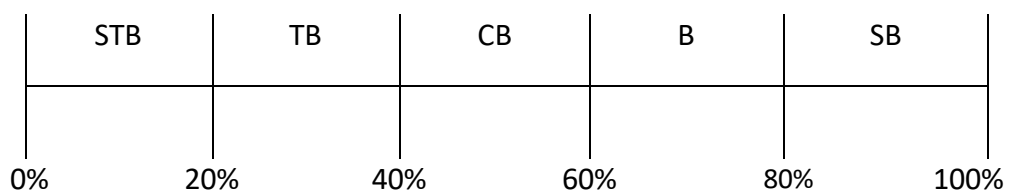
Keterangan :

- FR = frekuensi relatif
- f = frekuensi hasil tanggapan responden
- $\sum f$  = total frekuensi

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan variabel Y, yaitu dengan menggunakan skor ideal. Skor ideal adalah faktor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan, memberi jawaban dengan skor tinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dari hasil skor penelitian, setiap variabel dibagi dengan skor ideal, dengan rumus perhitungan :

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden} \times 100\%}{\text{Skor tertinggi responden}}$$



Setelah diketahui tanggapan responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10 Kriteria Nilai Kuesioner

Persentase	Keterangan
20 – 35	Sangat Tidak Baik
36 – 51	Tidak Baik
52 – 67	Cukup Baik
68 – 83	Baik
84 – 100	Sangat Baik

### 3.7.4 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mempermudah perhitungan kedua variabel tersebut. Analisis data ini merupakan teknik yang di gunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil data penelitian tersebut yang termakna dan teruji, maka diperlukan cara-cara tertentu dalam menganalisisnya.

#### 1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Analisis koefisien korelasi rank spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikan hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal dan sumber data antar variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal dan sumber data antar variabel tidak harus sama.

Rumus korelasi Rank Spearman sebagai berikut:

$$P_{xy} = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2-1)}$$

Dimana:

- Pxy = Koefisien rho
- n = Jumlah kasus atau sampel
- D = Selisih ranking antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan untuk setiap subyek
- 1 & 6 = Angka konstan

Ukuran yang dipakai untuk kuat atau tidaknya hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional disebut Koefisien Korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

- Jika nilai r = +1 atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif;
- Jika nilai r = -1 atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif;
- Jika nilai r = 0 atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau lemah

Menurut Sugiyono (2016) untuk memberikan interpretasi terhadap kuat nya hubungan, dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 3.11 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

## 2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Uji hipotesis koefisien korelasi di digunakan untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, dalam penelitian ini hipotesisi yang di gunakan sebagai berikut:

### a) Menentukan Ho dan Ha

Ho : r < 0, yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Ha : r > 0, yaitu terdapat hubungan nyata dan positif positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

- b) Menentukan uji t (test) yang berguna untuk menguji tingkat signifikan dengan rumus:

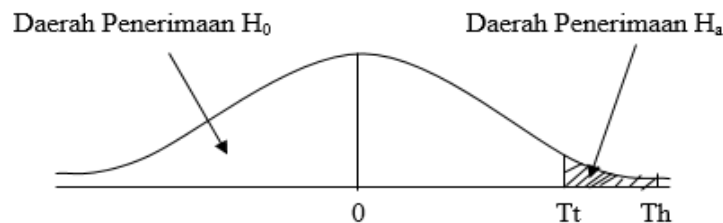
$$t = r \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

Di mana:

- t = t hitung  
n = jumlah responden  
r = koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka menggunakan  $\alpha = 0,05$  atau 5% dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ), kemudian nilai  $t_{hitung}$  di bandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$   
Artinya tidak ada hubungan yang nyata antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan
- b. Tolak  $H_0$  dan  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
Artinya ada hubungan yang nyata antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan



Gambar 3.1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Dengan menggunakan beberapa metode dapat diketahui seberapa besar keterkaitan hubungan budaya organisasi yang di terapkan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya di perusahaan. Tujuannya untuk membantu perusahaan dalam mempertimbangkan atau mengambil suatu keputusan, supaya karyawan dapat berkontribusi secara maksimal dalam bekerja pada perusahaan dalam memberikan pelayanan jasa kesehatan di RSUD PalabuhanRatu Sub bagian Instalasi Rekam Medik.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Dan Perkembangan RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instansi Rekam Medik**

RSUD PalabuhanRatu dalam perkembangannya mengalami berbagai perubahan. RSUD PalabuhanRatu merupakan Rumah Sakit yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi yang terletak di wilayah selatan Kabupaten Sukabumi. RSUD PalabuhanRatu merupakan Rumah Sakit Kelas C yang berfungsi sebagai unit Pelaksana Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukabumi di bidang pelayanan kesehatan yang secara teknis operasional berada dibawah Pemerintah Kabupaten Sukabumi dan bertanggung jawab kepada Bupati Kabupaten Sukabumi dan secara teknis medis bertanggung jawab kepada Kantor Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Barat.

RSUD PalabuhanRatu awalnya hanya sebuah balai pengobatan yang dipimpin oleh Mochamad Anwar pada tahun 1950 seiring perkembangannya resmi menjadi rumah sakit pada tahun 1987 dengan kapasitas 52 tempat Tidur, dan pada saat ini tahun 2016 sudah mempunyai 169 Tempat Tidur. Sejarah perkembangan RSUD Palabuhanratu digambarkan sebagai berikut.

#### **Visi**

“Terwujudnya Rumah Sakit Yang Mandiri, Bersahabat dan Unggul Dalam Pelayanan”

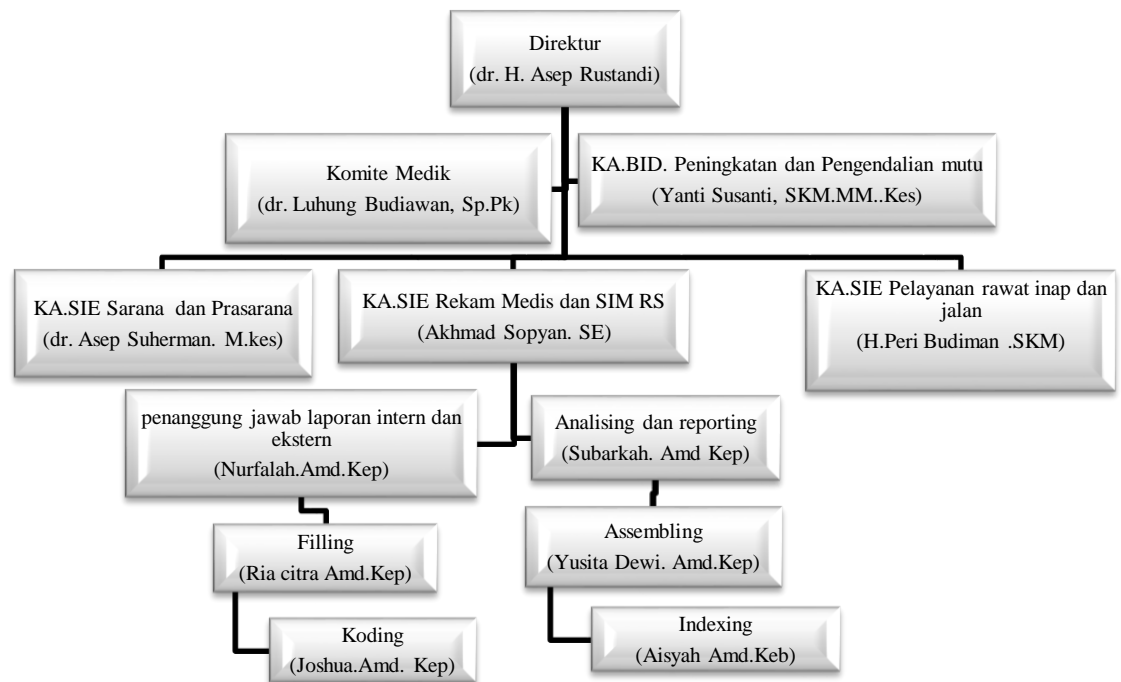
#### **Misi**

Untuk mewujudkan visi tersebut ditetapkan (Empat) misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Yang Prima.
2. Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Sumber Daya Manusia Rumah Sakit yang profesional
3. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Rumah Sakit Sesuai Kebutuhan dan Mempertimbangkan Keselamatan Pasien.
4. Meningkatkan Budaya Organisasi yang Kuat, Berkomitmen Tinggi dan Tanggung jawab

#### 4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sebuah kerangka kerja formal dengan komponen yang tersusun secara fungsional hierarki. Struktur organisasi dibentuk sesuai dengan tujuan dan kondisi masing-masing organisasi



#### 4.1.3 Uraian tugas

##### 1. Direktur

Tupoksi: Mengkoordinasikan pelaksanaan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan, Melaksanakan upaya rujukan serta pelaksanaan pelayanan yang bermutu sesuai standar pelayanan rumah sakit.

##### 2. Komite Medik

Tupoksi: Menyusun standar pelayanan medis, memberikan pertimbangan kepada Kepala Rumah Sakit dalam pembinaan, pengawasan dan penilaian mutu pelayanan medis, monitoring dan evaluasi penggunaan obat di rumah sakit, memberikan pertimbangan kepada Kepala Rumah Sakit tentang penerimaan tenaga medis untuk bekerja di rumah sakit, bertanggung jawab tentang pelaksanaan etika profesi.



3. KA.BID Peningkatan dan Pengendalian Mutu  
Tupoksi: Menyusun perencanaan kegiatan, sistem dan prosedur, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi mutu, audit klinis, rekam medis dan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit.
4. KA.SIE Sarana dan Prasarana  
Tupoksi: Menyusun perencanaan kegiatan, sistem dan prosedur, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi sarana dan prasarana
5. KA.SIE Rekam Medis dan SIM RS  
Tupoksi: Menyusun perencanaan kegiatan, sistem dan prosedur, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi Rekam Medis dan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit
6. KA.SIE Pelayanan rawat inap dan jalan  
Tupoksi: Menyusun perencanaan kegiatan, sistem dan prosedur, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi Rekam Medis dan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit
7. Penanggung jawab laporan intern dan ekstern  
Tupoksi: Mengkoordinasikan dan mengorganisasikan seluruh penyelenggaraan kegiatan program rumah sakit, memberikan saran, kritik, serta ide – ide, mencari solusi serta menyelesaikan bila terjadi permasalahan dan mempertanggung jawabkan secara internal dan eksternal
8. Filling  
Tupoksi: Menyimpan dokumen rekam medis dengan metode tertentu sesuai dengan kebijakan penyimpanan dokumen rekam medis, mengambil kembali (retrievew) dokumen rekam medis untuk berbagai keperluan, meretensi dokumen rekam medis sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan sarana pelayanan kesehatan, memisahkan penyimpanan dokumen rekam medis in-aktif dari dokumen rekam medis aktif, membantu dalam penilaian nilai guna rekam medis. Menyimpan dokumen rekam medis yang dilestarikan, Membantu dalam pelaksanaan pemusnahan formulir rekam medis
9. Koding dan indexing  
Tupoksi: Meneliti kelengkapan dan kejelasan diagnosa, tindakan medis dan masalah kesehatan yang di tulis oleh dokter, menetapkan dan mencatat kode diagnosa, tindakan medis & masalah2 kesehatan berdasarkan ICD 10, ICD 9 CM dan ICOPIM, Mencatat hasil pelayanan ke dlm formulir indeks operasi/tindakan medis, sebab kematian, indeks dokter, indeks penyakit, menyimpan indeks tersebut, Membuat laporan penyakit (morbiditas) dan laporan kematian (mortalitas) berdasarkan indeks penyakit, operasi dan kematian.
10. Analising dan Reporting

Tupoksi: Setiap bulan menyusun laporan RL 1 berdasarkan rekapitulasi dan data tambahan lain yang diperlukan, setiap bulan menyusun laporan RL2a dan RL2b yang disusun berdasarkan indeks penyakit rawat jalan dan rawat inap, setiap tahun menyusun RL3 berdasarkan data dari bagian tata usaha atau Pelayanan Medis, setiap semester menyusun RL 4 berdasarkan data dari kepegawaian. Setiap tahun menyusun RL5 berdasarkan data dari IPSRS. Mengirimkan laporan RS berdasarkan peraturan Depkes

#### 11. Assembling

Tupoksi: Menerima dokumen rekam medis dan sensus harian dari unit-unit pelayanan, mencatat dan mengendalikan dokumen rekam medis yang isinya belum lengkap dan secara periodik, melaporkan kepada kepala unit rekam medis mengenai ketidaklengkapan isi dokumen dan petugas yang bertanggung jawab terhadap kelengkapan isi tersebut, bertanggung jawab berkoordinasi dgn tenaga medis untuk kelengkapan isi rekam medis, Meneliti isi kelengkapan dokumen rekam medis dan mencatat identitas pasien ke dalam kartu kendali. Sambil meneliti kelengkapan isi sekaligus formulir-formulir rekam medis di atur kembali sehingga sejarah dan riwayat penyakit pasien mudah di telusuri, menyerahkan dokumen rekam medis yang sudah lengkap ke fungsi pengkode dan pengindeks

## 4.2 Profil Responden

Profil responden yang di teliti terbagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Berikut merupakan profil responden yang merupakan karyawan pada RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik.

### 1. Jenis kelamin

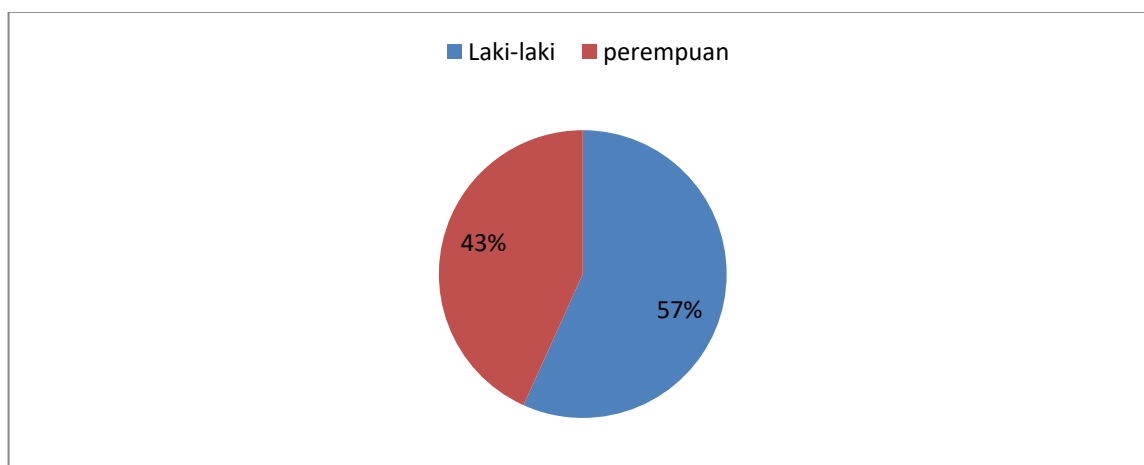
Tabel 4.1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah karyawan (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	57
2	Perempuan	16	43
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Dari tabel di atas bahwa jenis kelamin responden RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik. Mayoritas yaitu jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang dengan persentase 57% dan perempuan 16 orang dengan persentase 43% dari 37 responden.

Gambar 4.1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis kelamin



2. Usia responden

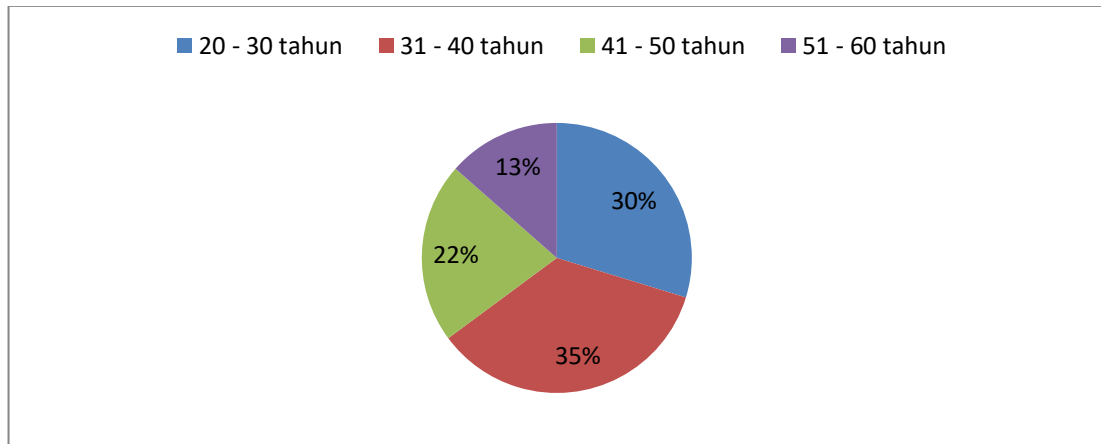
Tabel 4.2 Data Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah karyawan (tahun)	Persentase (%)
1	20 - 30 tahun	11	30
2	31 - 40 tahun	13	35
3	41 - 50 tahun	8	22
4	51 - 60 tahun	5	13
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Kuisisioner, di olah 2020

Dari tabel di atas bahwa usia responden karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik mayoritas yaitu pada karyawan berusia 31 – 40 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 35%, dengan usia 20 – 30 sebanyak 11 orang dengan persentase 30%, dengan usia 41 – 50 dengan persentase 22%, serta dengan usia 51 – 60 tahun dengan persentase 13%. dari 37 responden

Gambar 4.2 Data karyawan Berdasarkan Usia



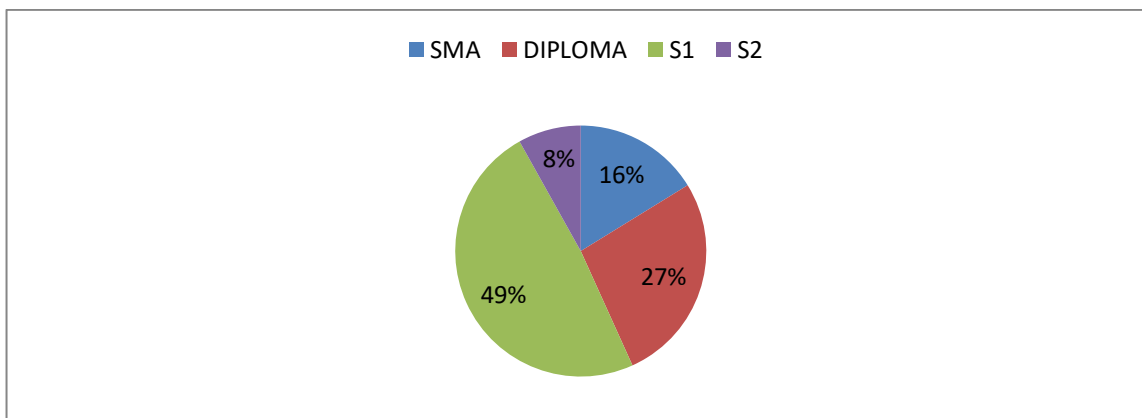
### 3. Pendidikan terakhir responden

Tabel 4.3 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah karyawan	Persentase (%)
1	SMA	6	16
2	DIPLOMA	10	27
3	S1	18	49
4	S2	3	8
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Dari tabel di atas bahwa pendidikan terakhir responden karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik mayoritas yaitu pada karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 18 orang dengan persentase 49%, DIPLOMA sebanyak 10 dengan persentase 27%, SMA sebanyak 6 dengan persentase 16%, S2 sebanyak 3 persentase 8% dari 37 responden



Gambar 4.3 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

#### 4. Masa Kerja Responden

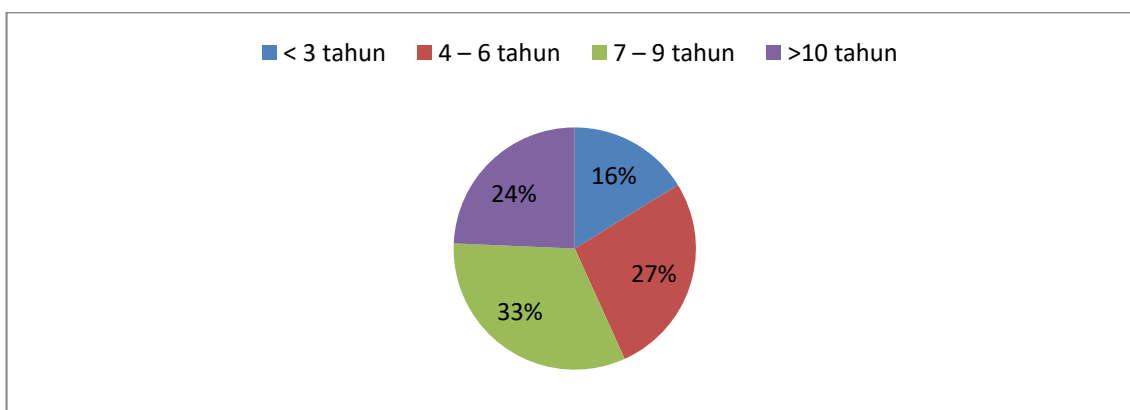
Tabel 4.4 Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah karyawan	Persentase (%)
1	< 3 tahun	6	16
2	4 – 6 tahun	10	27
3	7 – 9 tahun	12	33
4	>10 tahun	9	24
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Kuisisioner, diolah 2020

Dari tabel di atas bahwa masa kerja responden karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik paling banyak yaitu pada karyawan masa kerja sebanyak 7- 9 tahun dengan presentase 33%, masa kerja 4 – 6 tahun dengan presentase 27%, masa kerja >10 tahun dengan presentase 24%, masa kerja <3 tahun dengan presentase 16%, dari 37 responden

Gambar 4.4 Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja Responden



### 4.3. Hasil dan Pembahasan

### 4.3.1 Budaya Organisasi RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadikan akar karakteristik tentang bagaimana cara melakukan dan berperan penting untuk mencapai kinerja puncak organisasi. Budaya organisasi harus bergerak fluktuatif dan melakukan transformasi sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam menanggapi sebuah perubahan lingkungan strategis. Oleh karena itu budaya organisasi berperan sebagai alat pembeda antara suatu organisasi perusahaan dengan organisasi perusahaan lainnya. Norma-norma dan nilai tersebut dapat dijadikan tolak ukur atau pandangan bagi setiap individu (karyawan) dalam bertingkah laku serta dalam sesuatu yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaannya di dalam suatu organisasi

Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik yang di peroleh dari hasil kuisisioner yang di sebarakan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

#### 1. Kesadaran diri

Tabel 4.5

Pihak manajemen rumah sakit berupaya mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan untuk menunjang pekerjaannya.

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	13	65	35,1
Setuju	4	24	96	64,9
Kurang setuju	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	161	100%

Sumber : data kuisisioner, di olah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit berupaya mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan untuk menunjang pekerjaannya” dapat diketahui dari 37 responden, 24 responden menyatakan bahwa 64,9% setuju dan sebanyak 13 responden menyatakan bahwa 35,1% sangat setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{161}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 87,02\% \end{aligned}$$

Tabel 4.6  
Pihak manajemen rumah sakit mewajibkan karyawan nya untuk mematuhi peraturan yang di tetapkan dalam bekerja

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	19	95	51,4
Setuju	4	15	60	40,5
Kurang setuju	3	3	9	8,1
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	164	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “pernyataan Pihak manajemen rumah sakit mewajibkan karyawan nya untuk mematuhi peraturan yang di tetapkan dalam bekerja” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 19 responden menyatakan bahwa 51,4% sangat setuju, dan sebanyak 15 responden menyatakan bahwa 40,5% setuju, serta sebanyak 3 orang responden menyatakan bahwa 8,1% kurang setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{164}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 88,64 \end{aligned}$$

Tabel 4.7  
Pihak manajemen rumah sakit meminta karywan memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	14	70	37,8
Setuju	4	23	92	62,2
Kurang setuju	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	162	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 23 responden menyatakan bahwa 62,2% setuju, serta sebanyak 14 responden menyatakan bahwa 37,8% sangat setuju,

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{162}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 87,57 \end{aligned}$$

## 2. Keagresifan

Tabel 4.8

Pimpinan mendorong karyawan nya berinisiatif dalam bekerja tanpa bergantung kepada orang lain dan pimpinan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	9	45	24,3
Setuju	4	27	108	73,0
Kurang setuju	3	1	3	2,7
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	156	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pimpinan mendorong karyawan nya berinisiatif dalam bekerja tanpa bergantung kepada orang lain dan pimpinan” dapat diketahui dari 37 responden, dan sebanyak 27 responden menyatakan bahwa 73,0% setuju, dan sebanyak 9 responden menyatakan bahwa 24,3% sangat setuju, serta 1 orang responden menyatakan bahwa 2,7% kurang setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{156}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 84,32\% \end{aligned}$$

Tabel 4.9

Pimpinan memberikan keleluasaan pada karyawan untuk membuat rencana yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	7	35	18,9
Setuju	4	30	120	81,1
Kurang setuju	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0



Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	155	100%

Sumber: data kuisisioner, di olah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pimpinan memberikan keleluasaan pada karyawan untuk membuat rencana yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 30 responden menyatakan bahwa 81,1% setuju. Dan sebanyak 7 responden menyatakan bahwa 18,9% sangat setuju,

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{155}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 83,78\% \end{aligned}$$

Tabel 4.10

Pimpinan selalu mengingatkan untuk bersikap cepat tanggap dan peka terhadap keluhan pasien

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	17	85	45,9
Setuju	4	15	60	40,4
Kurang setuju	3	5	15	13,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	160	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pimpinan selalu mengingatkan untuk bersikap cepat tanggap dan peka terhadap keluhan pasien” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 17 responden menyatakan bahwa 45,9% sangat setuju dan sebanyak 15 responden menyatakan bahwa 40,4% setuju, serta sebanyak 5 responden menyatakan bahwa 13,5% kurang setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{160}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 86,48 \end{aligned}$$

### 3. Kepribadian

Tabel 4.11

Pimpinan mengajarkan sikap saling menghormati satu sama lain dalam bekerja dan berinteraksi

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	16	80	43,2
Setuju	4	19	76	51,4
Kurang setuju	3	2	6	5,4
Tidak setuju	2	0	0	0

Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	162	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pimpinan mengajarkan sikap saling menghormati satu sama lain dalam bekerja dan berinteraksi” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 19 responden menyatakan bahwa 51,4% setuju dan sebanyak 16 responden menyatakan bahwa 43,2% sangat setuju, serta sebanyak 2 responden menyatakan bahwa 5,4% kurang setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{162}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 87,56 \end{aligned}$$

Tabel 4.12

Pimpinan membudayakan sikap saling bergotong royong, dalam membantu menyelesaikan pekerjaan antar karyawan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	11	55	29,7
Setuju	4	23	92	62,2
Kurang setuju	3	3	9	8,1
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	156	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pimpinan membudayakan sikap saling bergotong royong, dalam membantu menyelesaikan pekerjaan antar karyawan” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 23 responden menyatakan bahwa 62,2% setuju dan sebanyak 11 responden menyatakan bahwa 29,7% sangat setuju, serta sebanyak 3 responden menyatakan bahwa 8,1% kurang setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{156}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 84,32\% \end{aligned}$$

Tabel 4.13

Pimpinan menumbuhkan sikap toleransi saling menghargai sebuah perbedaan pendapat

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	11	55	29,7
Setuju	4	26	104	70,3
Kurang setuju	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0

Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	159	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pimpinan menumbuhkan sikap toleransi saling menghargai sebuah perbedaan pendapat” dapat diketahui dari 37 responde, sebanyak 26 responden menyatakan bahwa 70,3% setuju dan sebanyak 11 responden menyatakan bahwa 29,7% sangat setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{159}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 85,94 \end{aligned}$$

#### 4. Performa

Tabel 4.14

Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan memberikan pelayanan yang berkualitas untuk kenyamanan pasien

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	12	60	32,4
Setuju	4	20	80	54,1
Kurang setuju	3	5	15	13,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	155	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan memberikan pelayanan yang berkualitas untuk kenyamanan pasien” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 20 responden menyatakan bahwa 54,1% setuju dan sebanyak 12 responden menyatakan bahwa 32,4% sangat setuju serta sebanyak 5 responden menyatakan bahwa 13,5% kurang setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{155}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 83,37 \end{aligned}$$

Tabel 4.15

Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawannya berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna dalam menyelesaikan pekerjaannya

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	15	75	40,5
Setuju	4	20	80	54,1
Kurang setuju	3	2	6	5,4

Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	161	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawannya berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna dalam menyelesaikan pekerjaannya” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 20 responden menyatakan bahwa 54,1% setuju dan sebanyak 15 responden menyatakan bahwa 40,5% sangat setuju, serta sebanyak 2 responden menyatakan bahwa 5,4% kurang setuju

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{161}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 87,02 \end{aligned}$$

Tabel 4.16

Pihak manajemen rumah sakit selalu mendorong karyawannya bekerja efektif dan efisien

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	13	65	35,1
Setuju	4	22	88	59,5
Kurang setuju	3	2	6	5,4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	159	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit selalu mendorong karyawannya bekerja efektif dan efisien” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 22 responden menyatakan bahwa 59,5% setuju dan sebanyak 13 responden menyatakan bahwa 35,1% sangat setuju,serta sebanyak 2 responden menyatakan bahwa 5,4% kurang setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{159}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 85,94\% \end{aligned}$$

## 5. Orientasi Tim

Tabel 4.17

Pihak manajemen rumah sakit meminta penyelesaian tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan di sinergikan dengan baik

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	14	70	37,8
Setuju	4	22	88	59,5

Kurang setuju	3	1	3	2,7
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	161	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit meminta penyelesaian tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan di sinergikan dengan baik” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 22 responden menyatakan bahwa 59,5% setuju dan sebanyak responden 14 menyatakan bahwa 37,8% sangat setuju serta sebanyak 1 responden menyatakan bahwa 2,7% kurang setuju.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{161}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 87,02 \end{aligned}$$

Tabel 4.18

Pihak manajemen rumah sakit membiasakan permasalahan dalam tim selalu diselesaikan dengan musyawarah tanpa ada penyimpangan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	17	85	45,9
Setuju	4	15	60	40,5
Kurang setuju	3	4	12	10,8
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	157	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit membiasakan permasalahan dalam tim selalu diselesaikan dengan musyawarah tanpa ada penyimpangan” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 17 responden menyatakan bahwa 54,1% sangat setuju dan sebanyak 15 responden menyatakan bahwa 40,5% setuju serta sebanyak 4 responden menyatakan bahwa 10,8% kurang setuju

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{157}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 84,86 \end{aligned}$$

Tabel 4.19

Pihak manajemen rumah sakit membudayakan komunikasi dalam penyelesaian masalah daripada perdebatan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	12	60	32,4
Setuju	4	23	92	62,2
Kurang setuju	3	2	6	5,4
Tidak setuju	2	0	0	0

Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	158	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit membudayakan komunikasi dalam penyelesaian masalah daripada perdebatan” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 23 responden menyatakan bahwa 62,2% setuju dan sebanyak 12 responden menyatakan bahwa 32,4% sangat setuju serta sebanyak 2 responden menyatakan bahwa 5,4% kurang setuju.

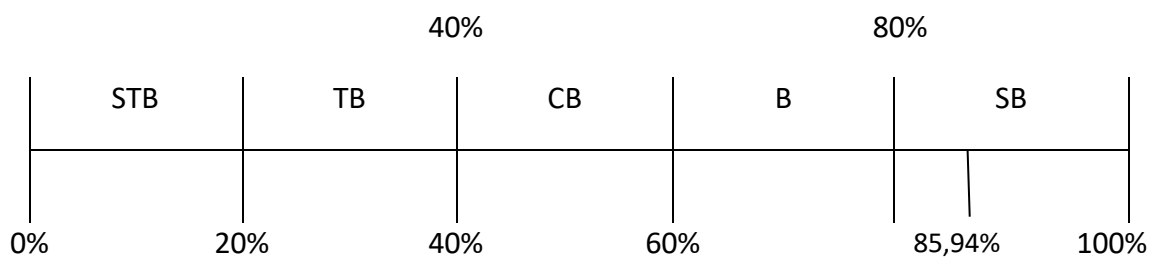
$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{158}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 85,40 \end{aligned}$$

Tabel 4.20 Hasil rata –rata tanggapan responden terhadap budaya organisasi

No	Budaya Organisasi	Tanggapan responden%	Rata-rata Perindikator%
1.	<p>Kesadaran diri :</p> <p>1. Pihak manajemen rumah sakit berupaya mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan untuk menunjang pekerjaannya</p> <p>2. Pihak manajemen rumah sakit mewajibkan karyawan nya untuk mematuhi peraturan yang di tetapkan dalam bekerja</p> <p>3. Pihak manajemen rumah sakit meminta karywan memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien</p>	<p>87,02</p> <p>88,64</p> <p>87,57</p>	87,74
2	<p>Keagresifan :</p> <p>1. Pimpinan mendorong karyawan nya berinisiatif dalam bekerja tanpa bergantung kepada orang lain</p>	84,32	84,84

	<p>2. Pimpinan memberikan keleluasaan pada karyawan untuk membuat rencana yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya</p> <p>3. Pimpinan selalu mengingatkan untuk bersikap cepat tanggap dan peka terhadap keluhan pasien</p>	<p>83,78</p> <p>86,48</p>	
3	<p>Kepribadian :</p> <p>1. Pimpinan mengajarkan sikap saling menghormati satu sama lain dalam bekerja dan berinteraksi</p> <p>2. Pimpinan membudayakan sikap saling bergotong royong, dalam membantu menyelesaikan pekerjaan antar karyawan</p> <p>3. Pimpinan menumbuhkan sikap toleransi saling menghargai sebuah perbedaan pendapat</p>	<p>87,56</p> <p>84,32</p> <p>85,94</p>	85,94
4	<p>Performa :</p> <p>1. Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan memberikan pelayanan yang berkualitas untuk kenyamanan pasien</p> <p>2. Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan nya berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna</p>	<p>83,37</p> <p>87,02</p>	85,54

	dalam menyelesaikan pekerjaannya 3. Pihak manajemen rumah sakit selalu mendorong karyawannya bekerja efektif dan efisien	85,94	
5	Orientasi Tim : 1. Pihak manajemen rumah sakit meminta penyelesaian tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan di sinergikan dengan baik 2. Pihak manajemen rumah sakit membiasakan permasalahan dalam tim selalu diselesaikan dengan musyawarah tanpa ada penyimpangan 3. Pihak manajemen rumah sakit membudayakan komunikasi dalam penyelesaian masalah daripada perdebatan	87,02 84,86 85,40	85,76
Rata-rata		<b>85,94 %</b>	



Berdasarkan hasil tabel rata-rata tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik, dapat diketahui bahwa dari kelima indikator budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 85,94 dimana rata-rata tersebut berada pada interval yang sangat baik. Sedangkan mengenai pernyataan kelima indikator (kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, orientasi tim,). Indikator yang paling



dominan adalah kesadaran diri yang memiliki nilai rata-rata sebesar 87,74%, dan nilai indikator yang paling terkecil adalah keagresifan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 84,84%

#### 4.3.2 Kinerja Karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik

Kinerja merupakan sebuah hasil pencapaian setiap individu yang memberikan manfaat bagi suatu kelompok ataupun organisasi. Dengan kinerja yang baik dari setiap karyawan dapat memberikan pengaruh besar terhadap berjalannya organisasi. Pada proses ini ingin mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik. Apakah kinerja karyawan dapat dikategorikan baik ataupun tidak dari setiap karyawan.

Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada RSUD PalabuhanRatu Sub Instalasi Rekam Medik yang di peroleh dari hasil kuisisioner yang di sebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden

1. Kualitas kerja

Tabel 4.21

Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan bekerja sesuai dengan protokol SOP yang ditetapkan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	17	85	45,9
Setuju	4	18	72	48,6
Kurang setuju	3	2	6	5,4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	163	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan bekerja sesuai dengan protokol SOP yang ditetapkan” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 18 responden menyatakan bahwa 48,6% setuju dan sebanyak 17 responden menyatakan bahwa 45,9% sangat setuju, serta sebanyak 2 responden menyatakan bahwa 5,4% kurang setuju, dari pernyataan diatas yang paling tertinggi menjawab “setuju” dengan persentase 48,67% dan dikategorikan penilaian kurang baik, artinya masih ada sebagian karyawan yang kurang mampu bekerja sesuai SOP yang diterapkan pihak manajemen rumah sakit.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{163}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 88,1 \end{aligned}$$

Tabel 4.22

Pihak manajemen rumah sakit memberikan Pemahaman kepada karyawan untuk bekerja totalitas

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	10	50	27,0
Setuju	4	25	100	67,6
Kurang setuju	3	2	6	5,4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	156	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan "Pihak manajemen rumah sakit memberikan Pemahaman kepada karyawan untuk bekerja totalitas" dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 25 menyatakan bahwa 67,6% setuju dan sebanyak 10 menyatakan bahwa 27,0% sangat setuju, serta sebanyak 2 menyatakan bahwa 5,4% kurang setuju, dari pernyataan diatas yang paling tertinggi menjawab "setuju" dengan persentase 67,6%, % dan dikategorikan penilaian cukup baik, artinya karyawan paham untuk bekerja totalitas dalam memberikan pelayanan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{156}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 84,32 \end{aligned}$$

Tabel 4.23

Pihak manajemen rumah sakit menuntut Hasil kerja yang dilakukan karyawan maksimal, dan sangat sedikit kesalahan yang dilakukan dalam memberikan pelayanan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	11	55	29,7
Setuju	4	24	96	64,9
Kurang setuju	3	2	6	5,4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	157	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan "Pihak manajemen rumah sakit menuntut Hasil kerja yang dilakukan karyawan maksimal, dan sangat sedikit kesalahan yang dilakukan dalam memberikan pelayanan" dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 24 responden menyatakan bahwa 64,9% setuju. dan sebanyak 11 responden menyatakan bahwa 29,7% sangat setuju. Serta sebanyak 2 responden menyatakan 5,4% kurang setuju. dari pernyataan diatas yang paling tertinggi

menjawab “setuju” dengan presentase 64,9% dan dikategorikan penilaian cukup baik, artinya karyawan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{157}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 84,86 \end{aligned}$$

## 2. Kuantitas Kerja

Tabel 4.24

Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan bekerja maksimal untuk mencapai target yang diharapkan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	11	55	29,7
Setuju	4	24	96	64,9
Kurang setuju	3	2	6	5,4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	157	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan bekerja maksimal untuk mencapai target yang diharapkan” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 24 responden menyatakan bahwa 64,9% setuju dan sebanyak 11 responden menyatakan bahwa 29,7% sangat setuju, serta sebanyak 2 responden menyatakan bahwa 5,4% kurang setuju, dari pernyataan diatas yang paling tertinggi menjawab “setuju” dengan presentase 64,9% dan dikategorikan penilaian cukup baik, artinya karyawan mampu mencapai target yang diminta pihak manajemen rumah sakit.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{157}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 84,8 \end{aligned}$$

Tabel 4.25

Pihak manajemen rumah sakit menuntut karyawan bekerja tepat pada waktunya

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	12	55	32,4
Setuju	4	21	96	56,8

Kurang setuju	3	4	12	10,8
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	163	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit menuntut karyawan bekerja tepat pada waktunya” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 21 responden menyatakan bahwa 56,8% setuju dan sebanyak 12 responden menyatakan bahwa 32,4% sangat setuju, serta sebanyak 4 responden menyatakan bahwa 10,8% kurang setuju, dari pernyataan diatas yang paling tertinggi menjawab “setuju” dengan prsentase 56,8% dan dikategorikan penilaian cukup baik, artinya karyawan mampu bekerja tepat pada waktunya.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{163}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 88,10\% \end{aligned}$$

Tabel 4.26

Pihak manajemen rumah sakit menuntut karyawan untuk mampu menyelesaikan beban tugas yang diberikan dengan baik

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	13	65	35,1
Setuju	4	22	88	59,5
Kurang setuju	3	2	6	5,4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	159	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit menuntut karyawan untuk mampu menyelesaikan beban tugas yang diberikan dengan baik” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 22 responden menyatakan bahwa 59,5% setuju dan sebanyak 13 responden menyatakan bahwa 35,1% sangat setuju, serta sebanyak 2 responden menyatakan bahwa 5,4% kurang setuju, dari pernyataan diatas yang paling tertinggi menjawab “setuju” dengan prsentase 59,5% dan dikategorikan penilaian cukup baik, artinya karyawan mampu menyelesaikan beban tugas yang diberikan.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{159}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 85,94 \end{aligned}$$

### 3. Pelaksanaan Tugas

Tabel 4.27

Pihak manajemen rumah sakit membiarkan Karyawan bekerja Kretaif dalam melaksanakan pekerjaannya

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	14	70	37,8
Setuju	4	23	92	62,2
Kurang setuju	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	162	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit membiarkan Karyawan bekerja Kretaif dalam melaksanakan pekerjaannya” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 23 responden menyatakan bahwa 62,2% setuju dan sebanyak 14 responden menyatakan bahwa 37,8% sangat setuju, dari pernyataan diatas yang paling tertinggi menjawab “setuju” dengan prsentase 62,2% dan dikategorikan penilaian cukup baik , artinya karyawan bisa kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{162}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 87,56\% \end{aligned}$$

Tabel 4.28

Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawannya untuk bekerja mandiri tanpa melibatkan pekerjaan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	9	45	24,3
Setuju	4	25	100	67,6
Kurang setuju	3	3	9	8,1
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	154	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawannya untuk bekerja mandiri tanpa melibatkan pekerjaan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 25 responden menyatakan bahwa 67,6% setuju dan sebanyak 9 responden menyatakan bahwa 24,3% sangat setuju, serta sebanyak 3 responden menyatakan bahwa 8,1% kurang setuju, dari pernyataan diatas yang paling tertinggi menjawab

“setuju” dengan presentase 67,6% dan dikategorikan penilaian cukup baik, artinya karyawan mampu bekerja mandiri.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{154}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 83,24\% \end{aligned}$$

Tabel 4.29

Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan untuk mampu menyelesaikan tugas dengan pemahaman pengetahuan yang baik

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	14	70	37,8
Setuju	4	20	80	54,1
Kurang setuju	3	3	9	8,1
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	159	100%

Sumber: data kuisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “pernyataan Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan untuk mampu menyelesaikan tugas dengan pemahaman pengetahuan yang baik” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 20 responden menyatakan bahwa 54,1% setuju dan sebanyak 14 responden menyatakan bahwa 37,8% sangat setuju, serta sebanyak 3 responden menyatakan bahwa 8,1% kurang setuju, dari pernyataan diatas yang paling tertinggi menjawab “setuju” dengan presentase 54,1% dan dikategorikan penilaian cukup baik, artinya karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan pemahaman pengetahuan yang baik.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{159}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 85,94\% \end{aligned}$$

#### 4. Tanggung Jawab

Tabel 4.30

Pihak manajemen rumah sakit membudayakan rasa tanggung jawab atas beban pekerjaan yang diberikan kepada seluruh karyawan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	16	80	43,2
Setuju	4	21	84	56,8
Kurang setuju	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	164	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit membudayakan rasa tanggung jawab atas beban pekerjaan yang diberikan kepada seluruh karyawan” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 21 responden menyatakan bahwa 56,8% setuju dan sebanyak 16 responden menyatakan bahwa 43,2% sangat setuju, dari pernyataan diatas yang paling tertinggi menjawab “setuju” dengan presentase 54,1%, dan dikategorikan penilaian cukup baik, artinya karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan pemahaman pengetahuan yang baik.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{164}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 88,64\% \end{aligned}$$

Tabel 4.31

Pihak manajemen rumah sakit menuntut karyawan untuk bersedia menerima konsekuensi atas kesalahan dalam pelaksanaan tugas

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	11	55	29,7
Setuju	4	23	92	62,2
Kurang setuju	3	3	9	8,1
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	156	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit menuntut karyawan untuk bersedia menerima konsekuensi atas kesalahan dalam pelaksanaan tugas” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 23 responden menyatakan bahwa 62,2% setuju dan sebanyak 11 responden menyatakan bahwa 29,7% sangat setuju dan sebanyak 23 responden menyatakan bahwa 62,2% setuju serta sebanyak 3 responden menyatakan bahwa 8,1% kurang setuju, dari pernyataan diatas yang paling tertinggi menjawab “setuju” dengan presentase

62,2% dan dikategorikan penilaian cukup baik, artinya karyawan bersedia menerima konsekuensi atas kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{156}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 84,32\% \end{aligned}$$

Tabel 4.32

Pihak manajemen rumah sakit meminta Kesiapan karyawan dalam Pihak manajemen rumah sakit meminta Kesiapan karyawan

Kriteria	Skor	N	Nilai	Persentase
Sangat setuju	5	12	60	32,4
Setuju	4	23	92	62,2
Kurang setuju	3	2	6	5,4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
<b>Jumlah</b>		37	158	100%

Sumber: data kuisisioner, diolah 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit meminta Kesiapan karyawan dalam mencapai target atas beban kerja yang diberikan” dapat diketahui dari 37 responden, sebanyak 23 responden menyatakan bahwa 62,2% setuju dan sebanyak 12 responden menyatakan bahwa 32,4% sangat setuju serta sebanyak 2 responden menyatakan bahwa 5,4% kurang setuju. dari pernyataan diatas yang paling tertinggi menjawab “setuju” dengan persentase 62,2% dan dikategorikan penilaian cukup baik, artinya karyawan mampu mencapai target yang dibebankan pihak rumah sakit.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan responden} &= \frac{158}{5 \times 37} \times 100\% \\ &= 85,40\% \end{aligned}$$

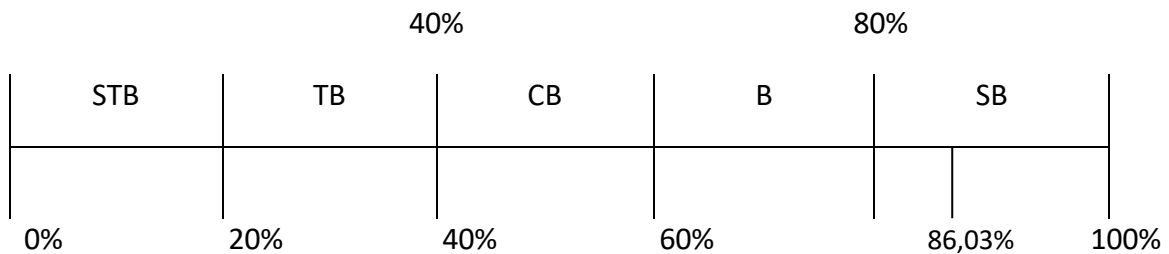
Tabel 4.33 Hasil rata –rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

No	Kinerja Karyawan	Tanggapan responden%	Rata-rata Perindikator%
1.	Kualitas kerja : 1. Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan bekerja	88,10	85,76



	<p>sesuai dengan protokol SOP yang ditetapkan</p> <p>2. Pihak manajemen rumah sakit memberikan Pemahaman kepada karyawan untuk bekerja totalitas</p> <p>3. Pihak manajemen rumah sakit menuntut Hasil kerja yang dilakukan karyawan maksimal, dan sangat sedikit kesalahan yang dilakukan dalam memberikan pelayanan</p>	<p>84,32</p> <p>84,86</p>	
2	<p>Kuantitas kerja :</p> <p>4. Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan bekerja maksimal untuk mencapai target yang diharapkan</p> <p>5. Pihak manajemen rumah sakit menuntut karywan bekerja tepat pada waktunya</p> <p>6. Pihak manajemen rumah sakit menuntut karyawan untuk mampu menyelesaikan beban tugas yang diberikan dengan baik</p>	<p>84,86</p> <p>88,10</p> <p>85,94</p>	86,30
3	<p>Pelaksanaan tugas :</p> <p>1. Pihak manajemen rumah sakit membiarkan Karyawan bekerja Kretaif dalam melaksanakan pekerjaannya</p> <p>2. Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawannya untuk bekerja mandiri tanpa melibatkan pekerjaan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya</p> <p>3. Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawan untuk mampu menyelesaikan tugas dengan pemahaman pengetahuan yang baik</p>	<p>87,56</p> <p>83,24</p> <p>85,94</p>	85,58
4	<p>Tanggung jawab:</p> <p>4. Pihak manajemen rumah sakit membudayakan rasa tanggung</p>	88,64	86,12

	jawab atas beban pekerjaan yang diberikan kepada seluruh karyawan		
	5. Pihak manajemen rumah sakit menuntut karyawan untuk Bersedia menerima konsekuensi atas kesalahan dalam pelaksanaan tugas	84,32	
	6. Pihak manajemen rumah sakit meminta Kesediaan karyawan dalam mencapai target atas beban kerja yang diberikan	85,40	
	Rata-rata	86,03	



Berdasarkan hasil tabel rata-rata tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik, dapat diketahui bahwa dari ke empat indikator budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 86,03% dimana rata-rata tersebut berada pada interval yang sangat baik. Sedangkan mengenai pernyataan ke empat indikator (kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab). Indikator yang paling dominan adalah kuantitas yang memiliki nilai rata-rata sebesar 86,30%, dan nilai indikator yang paling terkecil adalah pelaksanaan tugas yang memiliki nilai rata-rata sebesar 85,58%.

### 4.3.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik

#### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuisioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 37 orang. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik

Tabel 4.34 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations			budaya organisasi	kinerja karyawan
Spearman's rho	budaya organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.606**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	37	37
	kinerja karyawan	Correlation Coefficient	.606**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	37	37

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : output SPSS23

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui besarnya *rank spearman* adalah  $r = 0,606$  artinya, budaya organisasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 4.35 Indeks Korelasi

Interval	Presentase	Interpretasi
0,800 – 1,000		Sangat kuat
0,600 – 0,799	0,606	Kuat
0,400 – 0,599		Sedang
0,200 – 0,399		Rendah
0,000 – 0,199		Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015)

## 2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi di digunakan untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji <sup>signifikan</sup> dilakukan dengan uji t, dalam penelitian ini hipotesisi yang digunakan sebagai berikut:

### a. Hipotesis Statistik

Ho:  $r < 0$ , yaitu tidak ada hubungan yang nyata dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Ha:  $r > 0$ , yaitu terdapat hubungan nyata yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

### b. Menentukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dari tabel dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $37 - 2 = 35$ , maka diperoleh t tabel 1,690

### c. Menentukan t hitung

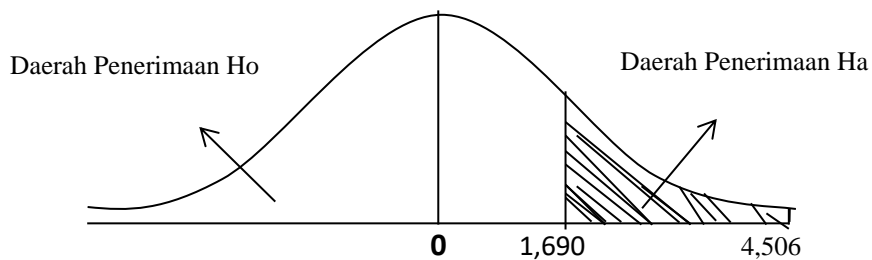
Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_h = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

$$\begin{aligned} t_h &= 0,606 \sqrt{\frac{37-2}{1-0,606^2}} \\ &= 0,606 \times 7,4372 \\ t_h &= 4,506 \end{aligned}$$

d. Kurva

Gambar 4.5 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi



e. Hasil Uji Kurva

Nilai t hitung > t tabel ( $4,506 > 1,690$ ) maka  $H_a$  di terima  $H_0$  ditolak, jadi dapat di artikan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada RSUD PalabuhanRatu Sub Instalasi Rekam Medik

#### 4.4 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang dilakukan sebelumnya, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari analisis antara hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan, unit analisis adalah karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik sebanyak 37 orang. Dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan adanya budaya organisasi, karyawan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Tingkat budaya organisasi dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi

dan kesadaran diri karyawan atas nilai dan norma yang di anut bersama oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut penghitungan atau pengukuran yang dilakukan melalui kuisioner budaya hasil nilai dan skor rata-rata sebesar 85,94%, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada intrumen variabel (X) budaya organisasi dapat dikatakan sangat baik

Budaya organisasi bisa dikatakan baik dibutuhkan bila aktifitas perusahaan dapat berjalan dengan baik. Dengan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Dengan meningkatnya kinerja karyawan pada RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik, maka memberikan hal positif bagi perkembangan kinerja karyawan. Berdasarkan pengukuran yang dilakukan melalui kuisioner kinerja hasil nilai dan skor rata-rata sebesar 86,03%, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada intrumen variabel (Y) kinerja karyawan dapat dikatakan relatif baik

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Terlihat dari korelasi antara variabel budaya organisasi koefisien sebesar 0,606. Yang artinya budaya organisasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat (positif). Diketahui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( 4,506 > 1,690 ) artinya  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian ini ikut menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eris Delia (2019). Dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor, dengan variabel (X) budaya organisasi, indikator nya: keagresifan, orientasi tim, kepribadian, Performa tim dan variabel (Y) kinerja, indikator nya : kualitas, kuantitas, tanggung jawab. Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan cara kuisioner (angket), metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan teknik analisis kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu sensus dengan jumlah populasi dan sampel berjumlah 56 responden. Diukur dengan skala likert dan diolah menggunakan rumus rank spearman, Hasil penelitian ini mengungkapkan hasil koefisien rank spearman budaya organisasi dengan kinerja pegawai dinas kesehatan kota bogor memiliki tingkat hubungan yang signifikan, Hasil uji hipotesisi korelasi diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( 4,764 > 1,674 ) maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang nyata antara budaya organisasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada dinas kesehatan Kota Bogor.

Sehingga dari hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik, memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan juga mendukung dari hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) memiliki hubungan dengan kinerja karyawan (Y). maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Instalasi Rekam Medik, maka pada bab penutup ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi pada RSUD PalabuhanRatu Sub Instalasi Rekam Medik dengan responden sebanyak 37 orang, berdasarkan hasil nilai dan skor rata-rata sebesar 85,94%. Serta terdapat variabel yang dominan berada pada dimensi kesadaran diri dengan skor rata-rata sebesar 87,74% dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit mewajibkan karyawannya untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan dalam bekerja” dengan total skor sebesar 88,64%. Alasannya karena sistem kerja karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik dipengaruhi oleh peraturan yang ditetapkan dalam bekerja. Jika karyawan tidak mengikuti aturan yang ditetapkan, maka pihak manajemen rumah sakit akan memberikan hukuman pada karyawan. Disamping itu terdapat budaya organisasi yang lemah, yaitu pada dimensi keagresifan dengan pertanyaan “Pimpinan memberikan keleluasaan pada karyawan untuk membuat rencana yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Dengan skor sebesar 83,74%. Sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi pada RSUD PalabuhanRatu Sub Instalasi Rekam Medik **sangat baik**
2. Kinerja karyawan pada RSUD PalabuhanRatu Sub Instalasi Rekam Medik dengan responden sebanyak 37 orang, berdasarkan hasil nilai dan skor rata-rata sebesar 86,03%. Serta terdapat variabel yang dominan berada pada dimensi kuantitas kerja dengan skor rata-rata sebesar 86,30% dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit menuntut karyawan bekerja tepat pada waktunya” dengan total skor sebesar 88,10%. Alasannya karena karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik dituntut pihak rumah sakit untuk bekerja tepat pada waktunya supaya target yang diharapkan tercapai dan tidak ada waktu yang terbuang. Jika karyawan bekerja tidak tepat waktunya akan diberikan hukuman berupa pemotongan gaji insentif. Disamping itu terdapat kinerja karyawan yang lemah, yaitu pada dimensi pelaksanaan tugas dengan pernyataan “Pihak manajemen rumah sakit meminta karyawannya untuk bekerja mandiri tanpa melibatkan pekerjaan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya” dengan skor rata-rata 85,58%. Sehingga

penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada RSUD PalabuhanRatu Sub Instalasi Rekam Medik **sangat baik**

3. Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada RSUD PalabuhanRatu Sub Instalasi Rekam Medik. Dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut:
  - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* diperoleh hasil  $r = 0,606$ , yang artinya hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Instalasi Rekam Medik mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat
  - b. Hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu dengan nilai  $4,506 > 1,690$ . Yang berarti  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada RSUD PalabuhanRatu Sub Instalasi Rekam Medik

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan RSUD PalabuhanRatu Sub Instalasi Rekam Medik. Maka penulis memberikan saran yang dapat berguna dan dapat menjadi bahan evaluasi, sebagai berikut:

1. Hasil analisis variabel budaya organisasi menunjukkan kelemahan pada indikator keagresifan. Di karenakan karyawan kurang disiplin dan kurang efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga terjadi penurunan agresifitas dalam bekerja. Oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan untuk mengkaji dan mengavaluasi kebijakan yang diberikan kepada karyawan, serta melakukan control dan memberikan arahan pada saat karyawan bekerja, dengan tujuan meminimalisir kesalahan yang tidak di harapkan dalam proses bekerja.
2. Hasil analisis variabel kinerja karyawan menunjukkan kelemahan pada indikator pelaksanaan tugas, di karenakan karyawan belum mampu bekerja mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, Oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan untuk memberikan pelatihan akaedimik maupun non akademik supaya karyawan mempunyai wawasan pengetahuan yang cukup untuk menunjang kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas nya di perusahaan.
3. Disarankan kepada RSUD PalabuhanRatu Sub Instalasi Rekam Medik untuk memperhatikan hubungan kedua variabel yang menjadi penelitian yaitu budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dengan cara lebih meningkatkan penerapan budaya organisasi supaya keselarasan antar karyawan kepada perusahaan terjalin baik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K. (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prenada Media.
- Chandra, R. P. (2017). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor kecamatan Leuwisadeng). *Journal Of Scholar Management*, 1 - 19. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id> [Diakses pada 26 Februari 2020].
- Delia, E. (2019). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor. *Journal Of Scholar Management*, 1 - 16. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id> [Diakses pada 26 Februari 2020].
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management, Eleven Edition*. New Jersey: Pearson, Education Inc.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Anwar, & Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitri, M., Hardisman, & Ibrarodes. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai RSUD Muko-muko. *Journal Of Scholar Health Faculty*, 1 - 94. Tersedia di: <http://jurnal.fk.unril.ac.id> [Diakses pada 26 Februari 2020].
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2016). *Behavior In Organizational Understanding and Managing The Human Side Of Work*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawan (2016). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru SMK-SSPP Bandung Jawa Barat. *Journal Of Scholar Management*, 1 - 14. Tersedia di: [www.ejurnal.mnj-tkj.ac.id](http://www.ejurnal.mnj-tkj.ac.id) [Diakses pada 26 Februari 2020].

- Hernawilly, A. P. (2013). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Poltekkes Depkes Tanjung Karang. *Journal Of Scholar Nurse*, 1 - 7. Tersedia di: [www.ejurnal.poltekkes-tkj.ac.id](http://www.ejurnal.poltekkes-tkj.ac.id) [Diakses pada 26 Februari 2020].
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kilman, R. H. (2016). *Gaining Control Of the Corporate Culture*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, H. (2018). *Human Resources Management (edition 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nor Azizah. (2016). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Makassar. *Journal Of Scholar Managment* , 1 - 14. Tersedia di: <https://jom.uns.ac.id> [Diakses pada 26 Februari 2020].
- Nawawi, I. (2014). *Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi Pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo , S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rinerka.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2012). *Management (Edition Eleven)*. New Jesey: Prentice Hall.
- Reka Eva Putri (2011). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota padang. *Journal Of*

*Scholar Administration* , 1 - 29. Tersedia di: <https://ejournal.admin.or.id>  
[Diakses pada 26 Februari 2020].

- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Shane, S. L., & Glinow, V. (2010). *Organization Behavior Emerging Knowledge and Practice For The Real World* . New York: Mc Grawhill.
- Sukmadinata, N. S. (2010). *Metode Pendidikan* . Bandung: Remaja Rasdakrya.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugoyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabeta
- Swanepoel, B. (2008). *Human Resource Management*. South Africa: The Berne Convention.
- Tan, V. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia .
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Udin ahidin, Amin Mutaqin (2016). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor. *Journal Of Scholar Managment* , 1 - 22. Tersedia di: <https://jom.spt.ac.id> [Diakses pada 26 Februari 2020].
- Wardiah, L. M. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Widodo, S. E. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wilson, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Yasin, M. (2013). *Membangun Organisasi Berbudaya (Studi BUMN)* . Jakarta Selatan: Expose.
- Yunarsih, T., & Suswanto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bnadung: Alfabeta.

# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1



**PEMERINTAH KABUPATEN SUKABUMI**  
**DINAS KESEHATAN UPTD RUMAH SAKIT UMUM DAERAH**  
**PALABUHANRATU**  
**( PPK-BLUD )**

Jalan Jenderal Akhmad Yani No. 2 Telepon. (0266) 432081 Faksimil. (0266) 43208  
email : [rsudpalabuhanratu@yahoo.com](mailto:rsudpalabuhanratu@yahoo.com) Kode pos : 43364

PalabuhanRatu 3 september 2019

Nomor : 445/001/RS/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Pemberitahuan Riset/Magang  
Kepada : Yth. Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi  
Universitas Pakuan  
Jl.Pakuan P.O Box 452  
Bogor 16143

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : dr. H. Asep Rustandi  
Jabatan : Direktur  
Alamat : jl. Jenderal Akhmad Yani No.2

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Andrian Nugraha  
Asal : Universitas Pakuan  
Alamat universitas : Jl.Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143

Mahasiswa diatas telah melaksanakan magang kerja di RSUD PalabuhanRatu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik. Magang tersebut telah dilaksanakan selama 1 bulan, mulai terhitung sejak 1 Agustus 2019 sampai dengan 31 Agustus 2019.

Dengan keluarnya surat ini menyatakan mahasiswa diatas sudah menjalankan tugas nya dengan baik.

Demikian surat keterangan magang dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PalabuhanRatu 3 September 2019

Direktur

dr. H. Asep Rustandi  
NIP. 196106261989031105

## LAMPIRAN 2

### KUISIONER PENELITIAN HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN RSUD PALABUHANRATU (SUB INSTLASI REKAM MEDIK)

Saya Andrian Nugraha, mahasiswa Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pakuan Bogor. Saya sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul “**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA RSUD PALABUHANRATU (SUB INSTALASI REKAM MEDIK)**”. Saya harap Anda bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

#### Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilih jawaban dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/ Ibu/ Saudara. Adapun makna tanda tersebut dinyatakan dalam skala point 1 – 5 yang memiliki makna :  
Sangat Setuju (SS) = 5  
Setuju ( S ) = 4  
Kurang Setuju (KS) = 3  
Tidak Setuju (ST) = 2  
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
3. Setiap jawaban hanya memerlukan satu jawaban.
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.

#### Identitas Responden

Nama :

Umur :

Lama bekerja : a.  $\leq 10$  Tahun      b.  $> 10 - \leq 25$  Tahun      c.  
> 25 Tahun

Jenis Kelamin : a. pria      b. wanita

Bagian pekerjaan :

### Kuisisioner Budaya Kerja Organisasi (X)

Berikan tanda checklist ( ✓ ) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara.

No	Pertanyaan Variabel X (Budaya Organisasi)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kesadaran diri</b>						
1	karyawan selalu berupaya mengembangkan diri kemampuan nya					
2	karyawan mentaati peraturan yang di tetapkan					
3	karyawan selalu berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien					
<b>Keagresifan</b>						
4	karyawan selalu inisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pimpinan					
5	karyawan membuat rencana efektif, efisien dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan nya dengan baik					
6	karyawan selalu peka terhadap keluhan pasien					
<b>Kepribadian</b>						
7	Sikap karyawan saling menghormati saat berinteraksi					
8	para karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Setiap karyawan saling menghargai perbedaan pendapat					
<b>Performa</b>						
10	Karyawan selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Karyawan selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna					
12	Setiap karyawan selalu berusaha bekerja efektif dan efisien					
<b>Orientasi Tim</b>						
13	Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan di sinergikan					
14	Setiap ada permasalahan dalam tim selalu diselesaikan baik					
15	Karyawan mengutamakan komunikasi dalam penyelesaian masalah					



### Kuisisioner Kinerja Karyawan (Y)

Berikan tanda checklist ( ✓ ) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara.

No	Pertanyaan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target					
2	Pemahaman karyawan dalam pekerjaan yang akan dikerjakan baik dan totalitas					
3	Hasil kerja yang dilakukan karyawan baik, dan sangat sedikit kesalahan					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
4	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
6	Kemampuan karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
<b>Pelaksanaan Tugas</b>						
7	Karyawan bekerja Kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya					
8	Karyawan mampu Menyelesaikan pekerjaan tanpa melibatkan pekerjaan orang lain					
9	Karyawan Mampu mengerjakan pekerjaan yang sulit					
<b>Tanggung Jawab</b>						
10	Karyawan Memiliki rasa tanggung jawab atas beban pekerjaan yang diberikan					
11	Karyawan Bersedia menerima konsekuensi atas kesalahan dalam pelaksanaan tugas					
12	Kesediaan karyawan dalam target yang diberikan					

### LAMPIRAN 3

#### Jawaban Responden atas Variabe Budaya Organisasi

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total skor
1	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	62
2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	62
3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	65
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	60
5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	63
6	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	62
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
8	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	63
9	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	62
10	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	59
11	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	60
12	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	65
13	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	62
14	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	63
15	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	64
16	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	4	4	3	4	63
17	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	63
18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	60
19	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	59
20	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	61
21	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	5	62
22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	62
23	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	62
24	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	65
25	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	63
26	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	59
27	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	66
28	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	62
29	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	63
30	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	62
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	59
32	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	65
33	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	63
34	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	65
35	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	64
36	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	61
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	62

### Jawaban Responden atas Variabel Kinerja karyawan

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total skor
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	48
2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	48
3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	50
4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	52
5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	50
6	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	55
7	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	54
8	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	50
9	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	51
10	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	51
11	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	50
12	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	54
13	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	50
14	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	48
15	3	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	3	49
16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	49
17	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	52
18	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	48
19	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	47
20	3	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	42
21	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	45
22	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	48
23	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
24	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	46
25	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	46
26	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	45
27	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	47
28	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	45
29	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	44
30	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	45
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	41
32	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	45
33	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	47
34	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	47
35	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	41
36	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46