

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam pemberdayaan pegawai dalam organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna dalam perilaku dan sikap anggotanya. Kebiasaan didalam organisasi yang menciptakan nilai dan norma yang menjadi acuan dalam mengambil tindakan dan disepakati bersama oleh anggota. Menurut Susanto (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi acuan Sumber Daya Manusia dalam menyelesaikan problem eksternal serta usaha untuk menyesuaikan integrasi ke internal sehingga tiap anggota organisasi perluh mengerti nilai-nilai yang ada untuk berperilaku di dalam organisasi.

Hasil survey yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara sederhana tentang pegawai yang ingin di teliti adalah seluruh pegawai perawat yang ada pada Rumah Sakit Putri Hijau Di Kota Medan, Di dapatkan berupa hasil melalui Kabid keperawatan pada Rumah Sakit Putri Hijau kota Medan (2019) Budaya organisasi yang terdapat di dalam organisasi antara lain menciptakan kebersamaan, menciptakan keterbukaan, berdisiplin tinggi, dan menciptakan kebersamaan. Adapun budaya organisasi secara rinci di dalam Rumah Sakit Putri Hijau Kota Medan yaitu setiap perawat bebas untuk menyampaikan pendapat pada saat melakukan rapat dengan kepala ruangan dan perawat pelaksana lainnya dengan memberikan waktu untuk bertanya apa yang ingin ditanyakan oleh perawat.

Toleransi terhadap tindakan beresiko perawat yang ada pada Rumah Sakit Putri Hijau dinamakan pelaporan insiden keselamatan pasien yang terkait dalam insiden tersebut ada KTD, KPC,KNC, dan Sentinel. Setiap pelaporan yang beresiko setiap unit ada buku untuk memfasilitasinya untuk dokumen tertulis diketahui oleh unit masing-masing setelah itu dikategorikan kemudian dilaporkan oleh ketua mutu Rumah Sakit, setelah itu dilakukan investigasi-investigasi.

Rumah Sakit Putri Hijau memberikan pengarahan kepada perawat dengan memberikan visi misi Rumah Sakit pada saat apel pagi, dan juga dalam ruangan keperawatan pada saat pertemuan bulanan setiap perawat akan disampaikan apa visi misi dan tujuan Rumah Sakit. Dukungan manajemen pada Rumah Sakit Putri Hijau terhadap aturan-aturan itu segera disampaikan kepada bawahan dengan melakukan komunikasi dari via telepon dengan memakai group harus diedarkan disetiap ruangan dan juga memakai buku surat masuk dan surat keluar.

Sistem imbalan pegawai pada Rumah Sakit Putri Hijau dibagi menjadi 2 yaitu pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Disebut pegawai tetap seperti TNI, Dan PNS, jika pegawai tidak tetap seperti honorer (tenaga sukarela). Masalah gaji pegawai seperti TNI dan PNS berdasarkan golongan dan juga pangkat kemudian berdasarkan kualifikasi pendidikannya. Jika terkait dengan promosi Rumah Sakit Putri Hijau juga menggunakannya dievaluasi oleh pimpinan dan dipromosikan menjadi sesuai dengan bagian Instalasi.

Toleransi terhadap konflik keperawatan pada Rumah Sakit Putri Hijau kota Medan dinamakan komite keperawatan dibagi menjadi 3 sub yaitu kredensial ,Etik dan profesi. Pada sub Etik dan profesi yang terkait dengan konflik perawat diserahkan pada komite etik dan profesi. Komite etik dan profesi penanganannya sangat terbuka melakukan investigasi dengan laporan tertulis lalu mengadakan rapat, setelah itu dilaporkan ke pimpinan atas baru diberikan surat kepada bawahan untuk dilakukan penambahan SDM atau dipindahkan jika ada kesalahan atau perbedaan pendapat.

Penanganan toleransi terhadap konflik pada Rumah Sakit Putri Hijau diadakan sekali dalam seminggu disebut dengan *morning report*. Pola komunikasi perawat pada Rumah Sakit Putri Hijau memiliki batasan misalnya antara kepala

ruangan dengan katim dan juga kepada bawahannya seperti perawat pelaksana. Komunikasi yang digunakan yaitu komunikasi efektif, bagaimana komunikasi dengan Dokter, dan juga sesama profesional lainnya. Komunikasi keperawatan dengan Dokter dengan menggunakan POM seperti aturan komunikasi dengan waktu kapan ditelfon, isi yang disampaikan, perintahnya, serta apa tugas yang dilaksanakan lalu ditanda tangani yang disebut dengan *ridbek*. Informasi yang berhubungan dari pasien dilakukan Sekali 24 jam dan ditanda tangani oleh Dokter yang bersangkutan.

Kabid Keperawatan Rumah Sakit Putri Hijau (2019) setiap pagi pegawaiperawat melakukan absen sesuai daftar penugasan paramedik yang sudah dijadwalkan. Kinerja perawat akan menyesuaikan pembagian tugas dan jadwal tugas perawat sehingga akan berimplikasi terhadap perawat serta tujuan adalah mutu pelayanan keperawatan yang memuaskan yang dapat dirasakan oleh perawat sebagai pemberi jasa. Dengan itu Penilaian kinerja pegawai perawat pada Rumah Sakit Putri Hijau di Kota Medan dinilai dari indikator kinerja pegawai terdiri dari 3 bagian yaitu:

1. Kuantitas : Jumlah pasien yang dirawat / jumlah pasien yang dilayani / jumlah pasien yang dilakukan tindakan.
2. Kualitas : penengkajian, mengumpulkan data pasien, menentukan masalah keperawatan dan rencana keperawatan berdasarkan prioritas, menentukan tujuan keperawatan, implementasi keperawatan, mengevaluasi keberhasilan tindakan, melakukan pendokumentasian keperawatan, penerapan sasaran keselamatan pasien.
3. Perilaku kerja : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama.

Maka dari indikator yang terdapat di atas, penilaian yang di gunakan untuk menilai hasil kinerja perawat pada Rumah Sakit Putri Hijau Di Kota Medan terdapat hasil kinerja sebagai berikut :

Tabel 1.1**Hasil kinerja perawat Rumah Sakit Putri Hijau Medan 2018**

Jumlah Instalasi	Jumlah Pegawai	Bobot %
Ruang I	11	84%
Ruang II	12	85%
Ruang III	11	91%
Ruang IV	15	85%
Ruang VI	11	90%
Ruang VII	14	78%
Ruang VIII	12	84%
Ruang XA	12	82%
Ruag XII	12	82%
Ruang PSIKIATRI/ISOLASI	1	90%
Ruang PSIKIATRI	5	85%
Ruang ISOLASI	9	90%
Ruang VVIP	9	90%
Ruang ICU/NICU	22	85%
Ruang INSTALWATNAP	6	84%

Sumber: Rumah Sakit Putri Hijau Medan 2018

Kriteria Nilai kesehatan daerah militer I/bukit barisan Rumah Sakit Putri Hijau Di Kota Medan :

1. 50 kebawah : Hasil kerja mempunyai dari 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar kurang memuaskan, revisi, pelayanan dibawah standart yang ditentukan dll.
2. 51 – 60 : Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan tidak cukup memenuhi standart yang ditentukan .

3. 61 – 75 : Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil, dan tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standart yang ditentukan.
4. 76 – 90 : Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standart yang telah ditentukan.
5. 90 – 100 : Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan diatas standart yang ditentukan.

yang dimaksud dengan kesalahan besar dan kesalahan kecil adalah: kesalahan besar adalah tidak patuh terhadap SOP di Rumah Sakit Putri Hijau Medan dan kesalahan kecil adalah absen tanpa pemberitahuan alasan yang tepat, tidak mengikuti apel pagi dan apel siang, tidak menggunakan atribut berpakaian lengkap saat bekerja dan pemeriksaan kerapian

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja di Rumah Sakit Putri Hijau Medan mencapai terget yang sudah ditentukan. Masalah kinerja dari perawat rata-rata terdapat penilaian di area B ada beberapa bermasalah tetapi tidak dicantumkan karena sudah dimutasikan dari area tersebut beberapa orang perawat yang tidak cocok dengan standar langsung dimutasikan maka tidak terdapat dalam penilaian tetapi jika ada akan dibuat menjadi bagian surat. Penilaian kinerja dilakukan dalam setahun sekali langsung dievaluasi dimana kira-kira dibawah standar lalu akan direkomendasikan ke komite keperawatan lalu kepada kepala Rumah Sakit.

Fenomena yang berkenan dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari banyak pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tidak dapat diselesaikan tepat waktu, banyak pegawai yang kurang tekun dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pimpinan, masih rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai, sehingga kinerja yang diharapkan oleh pimpinan dan organisasi tidak tercapai serta masih rendahnya penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan kepada pegawai yang mempunyai prestasi serta kualitas kerja yang belum sepenuhnya dapat dipertanggungjawabkan kepada pimpinan dan

organisasi. Adapun disiplin kerja perawat yang diambil dari rata-rata absensi perbulan dalam 1 tahun tenaga kerja pegawai perawat di Rumah Sakit utri Hijau Di Kota Medan 01 maret 2018- 01 februari 2019 pada tabel 1.2 yaitu.

Tabel 1.2
rata-rata absensi perbulan dalam 1 tahun tenaga kerja pegawai perawat di
Rumah Sakit utri Hijau Di Kota Medan 01 maret 2018- 01 februari 2019

NO	Bulan	Jumlah	Jumlah Hadir %	Jumlah Tidak Hadir %
1	Maret	162	162	1
2	April	162	162	1
3	Mei	162	162	-
4	Juni	162	162	1
5	Juli	162	162	1
6	Agustus	162	162	1
7	September	162	162	1
8	Oktober	162	162	1
9	November	162	162	1
10	Desember	162	162	-
11	Januari	162	162	1
12	Februari	162	162	8

Sumber : Rumah Sakit Putri Hijau Di Kota Medan 2018

Berdasarkan datarata-rata absensi perbulan dalam 1 tahun tenaga kerja pegawai perawat di Rumah Sakit utri Hijau Di Kota Medan 01 maret 2018- 01 februari 2019 pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Rumah Sakit Putri Hijau memiliki data absen pegawai perawat setiap bulannya masih ada perawat yang tidak hadir mulai bulan maret 2018 sampai februari 2019, hanya pada saat bulan Mei dengan Bulan Desember yang sepenuhnya hadir atau disebut dengan Nihil dengan memeiliki pegawai perawat sebanyak 162 orang. Berdasarkan hasil observasi

dilokasi Rumah Sakit Putri Hijau kota Medan terhadap pegawai perawat, terdapat permasalahan yang terjadi menyangkut budaya organisasi, perawat harus hadir sesuai jadwal dan ruangan INSTALASI RAWAT INAP. Budaya organisasi Rumah Sakit Putri Hijau Di Kota Medan dengan Rumah Sakit Lain memiliki perbedaan budaya organisasi yaitu kedisiplinan seperti disiplin dalam kerapian. Setiap perawat perempuan yang sudah menikah atau bekerja sudah mencapai 5 tahun atau sudah menikah pegawai perawat perempuan tersebut harus berambut pendek dan tidak memakai make up terlalu berlebihan, dan pegawai perawat tersebut memakai baju dinas seragam dari Rumah Sakit Putri Hijau yang berwarna coklat serta melakukan olahraga pagi pada hari jumat.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJAPEGAWAI PADA RUMAH SAKIT PUTRI HIJAU DI KOTA MEDAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Putri Hijau Di Kota Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Rumah Sakit Putri Hijau Di Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman dan wawasan penulis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai itu sendiri serta mengetahui lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan memberikan informasi tambahan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan dalam perusahaan untuk menetapkan kebijakan bagi perusahaan tentang budaya organisasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam upaya mencapai efektivitas, efisien dan tujuan kelangsungan perusahaan.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen

Sebagai tambahan literatur kepustakaan bidang penelitian dan tambahan fakta yang dapat dikembangkan dikemudian hari mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Bagi pembaca dan pihak lainnya, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2010:479) ,**Budaya organisasi dijelaskan misalnya, sebagai “nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi”, “falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan”, “cara pekerjaan dilakukan ditempat itu”, dan “asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.** Menurut Susanto (2011) dalam Edison (2018:118) **“Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama.**

Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai yang dianut oleh setiap pegawai dalam organisasi diharapkan dapat membentuk perilaku individu sesuai dengan nilai yang dianut tersebut. Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam bertingkah laku, cara bekerja dengan tim dan cara menggambarkan pekerjaan. Tanpa adanya budaya organisasi, seorang karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurang jelasnya kesepakatan komitmen.

Sedangkan menurut Wibowo dalam Tannady (2017:247)**Budaya organisasi adalah budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi di mana terdapat sekelompok orang melakukan interkasi, budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi.** Menurut Robbins (2001) dalam Asri Laksmi (2011:7) **budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam**

organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi paduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola pegawai dan konsumen.

Menurut Sutrisno (2010: 2) menyatakan bahwa, **Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.**

Budaya organisasi akan ditentukan oleh kerja sama tim, kepemimpinan, karakteristik organisasi dalam proses administrasi yang berlaku. Keberhasilan pelaksanaan budaya organisasi dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemankiran dan keluhan.

Berdasarkan pengertian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sifat atau ciri yang dianut oleh perilaku setiap individu yang menjadi dasar bagi sebuah sistem praktek yang dipikirkan dan bereaksi di dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yang beragam. Di mana didalam budaya tersebut terdapat nilai norma-norma yang baik serta memiliki kebanggaan dalam kelompok untuk mencapai visi, misi dan tujuan.

2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Sutrisno (2010: 10) fungsibudaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Artinya budaya kerja menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.**
- 2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.**

3. **Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual.**
4. **Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.**

2.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Indikator yang penulis ambil berdasarkan karakteristik bahwa indikator merupakan konseptualisasi yang dinyatakan sebagai karakteristik. Menurut Robbins (2010 :480) indikator budaya organisasi adalah:

1. Inisiatif Individual

Yaitu tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pemimpin organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

2. Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko

Budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota untuk dapat bertindak agresif dan inovatif dalam memajukan organisasi atau perusahaan.

3. Pengarahan

Yaitu sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi.

4. Integrasi

Yaitu sejauh mana organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara terkoordinasi, kekompakan unit-unit, tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan Manajemen

Yaitu sejauh mana para manajer dapat memberikan arahan atau komunikasi, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6. Kontrol

Alat yang dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam organisasi. Diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawasan yang dapat mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota organisasi atau pegawai.

7. Identitas

Yaitu sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8. Sistem Imbalan

Sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas dasar prestasi kerja pegawai. Bukan didasarkan senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap konflik

sejauh mana karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi di suatu organisasi, namun perbedaan pendapat dan kritikan dapat digunakan sebagai perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

10. Pola Komunikasi

sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki ini dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara pegawai itu sendiri.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap perusahaan apapun selalu berupaya agar pegawai terlibat dalam bentuk kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu kriteria untuk mengukur kemauan suatu kegiatan suatu perusahaan.

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2010:171) mengemukakan **kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.** Menurut Moehariono (2014 :95) menyatakan bahwa **kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian melaksanakan suatu program kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan ,visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.**

Kinerja perawat merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan akan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien. Dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaannya itu. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu organisasi mendapatkan keuntungan, begitu juga sebaliknya jika kinerja turun maka dapat kerugian organisasi. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.

Menurut Edison (2018:190) **kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.** Sedangkan menurut Suntoro dalam Uha (2013:212) **Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka**

mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja pegawai merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan dan produktivitas yang berbeda dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dapat dikatakan mempunyai kinerja yang tinggi yaitu jika pegawai tersebut mempunyai dan memercayai akan integritas, karakteristik, dan kemampuan.

Dari definisi di atas dapat dikemukakan bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja pegawai yang meningkat.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dalam Sahya (2012:191), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

1. **Faktor Kemampuan** : secara psikolog, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu dapat ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. **Faktor Motivasi** : faktor ini terbentuk dari sifat (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.
3. **Faktor Dukungan Yang Diterima** : kondisi dimana pegawai mendapat dukungan dari atasan, atas apa yang dikerjakannya. Hal ini merupakan pendorong semangat dalam pegawai untuk mencapai tujuan kerja.
4. **Faktor Keberadaan** : pekerjaan yang mereka lakukan adalah kondisi dimana keberadaan kerja pegawai cukup memadai untuk mendorong pegawai mencapai tujuan kerja.

5. **Faktor Hubungan** : mereka dengan organisasi merupakan situasi dimana adanya hubungan yang baik antara pegawai dengan atasannya, antara pegawai dengan atasan. Hal ini terpancar terhadap budaya organisasi yang dimiliki budaya tersebut.

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Miner dalam Sutrisno (2010:172) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. **Kualitas** yang dihasilkan menjelaskan kesalahan pegawai, waktu, dan ketepatan dalam melakukan pekerjaan.
2. **Kuantitas** yang dihasilkan berapa nilai pelayanan jasa yang dihasilkan oleh pegawai.
3. **Waktu Kerja**, menjelaskan berapa jumlah absen keterlambatan pegawai serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. **Kerja Sama**, menerangkan bagaimana budaya organisasi dalam organisasi, bagaimana individu pegawai dalam membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul Jurnal	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Theolina Hormati. 2016. Pengaruh Budaya organisasi, rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai (Studi Pada Tenaga Medis Perawat di RSUD Sele Be Solu Kota Sorong Provinsi Papua Barat) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Magister Manajemen:ISSN:2303-1174 Vol.4 No.2.	Uji F, Uji Koefisien Determinasi Simultan	1.Hipotesis Pertama Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai 2.Hipotesis Kedua Rotasi pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. 3.Hipotesis Ketiga Budaya organisasi, Rotasi pekerjaan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 4.Hipotesis Keempat Nilai koefisien total pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara langsung.

2.	Dessy Maria Fransiska Sirait. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Perkebunan kelapa Sawit PT. NUSA PUSAKA KENCANA Tebing Tinggi.	Uji signifikan sederhana, Uji Koefisien Determinasi	1.Hipotesis Pertama Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2.Hipotesis Kedua Budaya organisasi mempunyai pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. 3.Hipotesis Ketiga Nilai koefisien total pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh budaya organisasi secara langsung.
3.	Nicolas Parmonang Turnip. 2019. Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai PT.POS INDONESIA (Persero) Medan 20000.	Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi	1.Hipotesis pertama Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2.Hipotesis kedua Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3.Hipotesis Ketiga Budaya organisasi, dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4.Hipotesis Kemmpat

4.	Tiara Thita Lousyiana dan Harlen. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Journal Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau :Vol.VII No.3.	Regresi Linear Berganda	<p>Nilai koefisien total pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara langsung.</p> <p>1.Hipotesis Pertama Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat.</p> <p>2.Hipotesis Kedua Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat .</p> <p>3.Hipotesis Ketiga Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat</p> <p>4.Hipotesis Keempat Nilai koefisien total pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja perawat lebih tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap</p>
----	---	-------------------------	---

5.	Ferdinan dkk. 2017. Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Marmis Minahasa Utara. Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal. 3744-3753	Regresi Berganda, Uji-t, dan Uji-F	<p>kinerja perawat secara langsung.</p> <p>1.Hipotesis Pertama Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat</p> <p>2.Hipotessi Kedua Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap keineja Perawat</p> <p>3.Hipotesis Ketiga Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Perawat</p> <p>4.Hipotesis Keempat Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat</p> <p>5.Hipotesis Kelima Nilai koefisien total pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Perawat lebih tinggi dibandingkan dengan nilai koefisien pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Perawat secara langsung</p>
----	---	------------------------------------	--

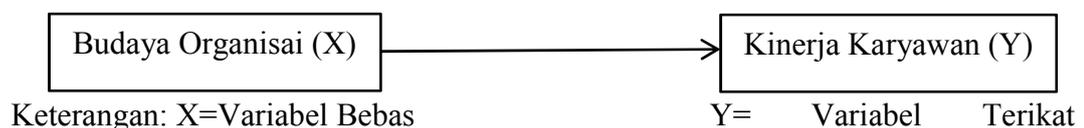
2.4 Kerangka Berfikir

Budaya Organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan, dan perilaku sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Menurut Wibowo (2014:16) bahwa Budaya organisasi mempunyai dampak penting pada kinerja ekonomi jangka panjang. Budaya organisasi bahkan merupakan faktor lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Budaya organisasi tidak jarang menghalangi kinerja finansial jangka panjang.

Budaya organisasi berkembang dengan mudah dalam organisasi yang penuh dengan orang rasional dan cerdas. Meskipun kuat untuk berubah, budaya organisasi dapat dibuat untuk meningkatkan kinerja. Menurut Sugiyono (2010:63) bahwa kerangka berfikir yang dihasilkan dapat berupa kerangka berfikir yang asosiatif/hubungan maupun komparatif/perbandingan. Kerangka berfikir asosiatif dapat menggunakan kalimat: jika budaya organisasi tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi pula. Adapun kerangka berfikir dalam penyusunan skripsi dapat digambarkan dengan model sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka berfikir



2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:93) menyatakan bahwa, **“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis yang penulis kemukakan adalah : Budaya organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Putri Hijau Di Kota Medan.**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menghubungkan dua variabel untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Adapun beberapa variabel kuantitatif yang diteliti dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan kinerja pegawai. Pada desain penelitian ini akan menjelaskan mengenai populasi, sampel, teknik sampling, jenis data penelitian, pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan metode analisis data. Desain penelitian ini dibuat untuk memilih sumber-sumber dan jenis-jenis informasi yang dipakai dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2010:4) **jenis-jenis metode penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan, tujuan, dan tingkat kealamiahannya (*natural setting*) obyek yang diteliti.** Berdasarkan tujuan, metode penelitian, dapat diklasifikasikan menjadi penelitian dasar, (*basic research*), penelitian terapan (*applied research*) dan penelitian pengembangan (*research and development*).

3.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada april 2019 sampai selesai di Rumah Sakit Putri Hijau yang terletak di Jl. Putri Hijau No.17, Medan, Medan Barat.

3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115), **“Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Putri Hijau. Dimana Populasi pegawainya berjumlah 162 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2014:174), menyatakan “**Sampel** Berdasarkan populasi tersebut, ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{(N + N.e^2)}$$

n =Jumlah sampel

N = jumlah Populasi

e = Standar Error (10%)

$$n = \frac{162}{1+162 (0,1)^2} \quad n = \frac{162}{2.62} = 61 \text{ Responden}$$

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono 2010:82). Suatu organisasi yang mempunyai pegawaidari latar belakang pendidikan yang berstrata, maka populasi pegawai itu berstrata. Adapun penyajian ukuran sampel penelitian ini secara jelas sebagai berikut.

Tabel 3.1

Data Pengambilan Sampel Perawat Instalasi Rawat Inap

No	NAMA	Populasi	Sampel
1.	Ruang I	11	4
2.	Ruang II	12	5
3.	Ruang III	11	4
4.	Ruang IV	15	6
5.	Ruang VI	11	4
6.	Ruang VII	14	5
7.	Ruang VIII	12	5
8.	Ruang XA	12	5
9.	Ruag XII	12	5
10.	Ruang PSIKIATRI	5	2
11.	Ruang ISOLASI	9	3
12.	Ruang VVIP	9	3
13.	Ruang ICU/NICU	22	8
14.	Ruang INSTALWATNAP	6	2
	Jumlah	162	61

Sumber: Diolah oleh penulis

3.4 Jenis Data Penelitian

Untuk melengkapi pembahasan dalam menulis proposal ini maka penulis memperoleh data yang bersumber dari :

3.4.1 Data Primer

Menurut Elvis (2011; 106) menyatakan bahwa, **“Data Primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber pertama”**. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan/kuesioner kepada pegawai perawat Rumah Sakit Putri Hijau Di Kota Medan.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Elvis (2011; 106), **“Data Sekunder merupakan data yang telah ada atau telah dikumpulkan oleh orang atau instansi lain dan siap digunakan oleh orang ketiga”**. Peneliti

mendapatkan data sekunder dari studi dokumentasi (studi lapangan) dengan mempelajari berbagai tulisan melalui jurnal, majalah, dan situs internet .

3.5 Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang sehubungan dengan penulisan skripsi ini. Dapat dilihat dari cara atau pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

Yaitu penelitian yang menghimpun data yang bersifat teoritis literatur, buku-buku, jurnal-jurnal, bahan kuliah, dan data sekunder untuk penulisan yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja.

2. Studi Lapangan

Penelitian ini dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data-data primer, informasi langsung dari sumbernya. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian lapangan ini yaitu dengan cara :

a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung di lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai perawat Rumah Sakit Putri Hijau Di Kota Medan.

b. Kuesioner

Merupakan teknik pengambilan sampel yang berupa daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian dibagikan pada responden secara langsung, sehingga hasil yang di dapatkan dari pengisian kuesioner tersebut akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Putri Hijau Di kota Medan.

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Secara keseluruhan operasional variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi variabel	Indikator	Skala
-----------------	--------------------------	------------------	--------------

Budaya Organisasi (X)	Menurut Robbins (2010:479) Budaya organisasi dijelaskan misalnya, sebagai “nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi”, “falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan”, “cara pekerjaan dilakukan ditempat itu”, dan “asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi”. Sumber: Stephen Robbins	1. Inisiatif individual 2. Toleransi terhadap tindakan beresiko 3. Pengarahan 4. Integrasi 5. Dukungan Manajemen 6. Kontrol 7. Identitas 8. Sistem imbalan 9. Toleransi terhadap konflik 10. Pola komunikasi Sumber: Stephen Robbins	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Irianto dalam Sutrisno (2010:171) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Sumber: Edy Sutrisno	1. Kualitas yang dihasilkan 2. Kuantitas yang dihasilkan 3. Waktu kerja 4. Kerja sama Sumber: Edy Sutrisno	Likert

Sumber: Diolah oleh penulis

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang didapat berupapertanyaan dan pernyataan.

Penelitian ini menggunakan skala likert yang mana dalam pengukurannya menggunakan skala tersebut, yang terdapat lima tingkatan jawaban dimana masing-masing mempunyai nilai 1-

5 dengan alasan untuk mencegah responden menjawab netral dan harus menentukan pilihan yang sebenarnya mereka rasakan. Setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagaimana disajikan dalam Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber :Sugiyono (2010)

3.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan reliabel dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dari kuesionernya mampu mengungkapkan hal yang telah diukur menggunakan kuesioner tersebut.

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner untuk memperoleh tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, pengujian validitas adalah sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Koefisien Cronbach's Alpha yang $> 0,6$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika

Cronbach's Alpha $< 0,6$ menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, cronbach alpa yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik.

3.8.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model perhitungan regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas juga dilakukan dengan cara menggunakan tabel, tabel distribusi frekuensi, grafik garis, grafik batang, *piechart* (diagram lingkaran), dan pictogram. menggunakan diagram dan metode grafik normal probability plot yang berfungsi untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan perbandingan terhadap distribusi kumulatif dari distribusi normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan terhadap pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang bersifat tetap.

3.9 Metode Analisis Data

Metode kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan dalam manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berawal dari data, dimana data ini diproses dan dimanipulasi menjadi informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan dan menjadi informasi yang bermanfaat, ini merupakan titik pusat dari analisis kuantitatif dimana komputer merupakan alat bantu utamanya.

3.9.1. Uji Signifikan Sederhana (Uji -t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara X dengan variabel Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. $H_0 : \beta_1 = 0$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan).

b. $H_1 : \beta_1 \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan).

Secara umum persamaan regresi sederhana (dengan satu prediktor) dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Y= Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

B = Koefisien regresi

X= Nilai variabel independen

Untuk dapat menentukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu harga a dan b.

3.9.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kadar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dalam variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

