

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, Manajemen ini pula terdiri dari enam unsur yaitu: men, money, methode, materials, machines, dan market. Unsur men(manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management* (Adamy 2016 :2).

Sedangkan Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif. Hery (2018), berpendapat bahwa manajemen adalah proses mengkoordinir pekerjaan secara efisien dan efektif, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Selain memastikan pekerjaan telah berjalan efisien, manajemen juga fokus pada tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan yaitu manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan secara berkesinambungan dalam rangka mencapai tujuan bersama. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan strategi efisien dan efektif. Pelaksanaan kegiatan-kegiatan manajemen dapat dikelompokkan menjadi beberapa fungsi manajemen, meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan/pengendalian.

Adapun fungsi-fungsi manajemen antara lain sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan yaitu merencanakan tenaga kerja secara efisien dan efektif supaya sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian yaitu kegiatan mengorganisasikan pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, serta koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan (*Directing*)

Yaitu kegiatan mengarahkan pegawai agar mau bekerjasama dengan efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*controlling*)

Mengendalikan semua pegawai agar taat pada peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2 Manajemen SDM

MSDM adalah suatu bidang ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan 2020 : 10) Adapun unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan, dengan kata lain fokus yang dipelajari MSDM yaitu yang berhubungan dengan tenaga manusia saja karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan dalam organisasi karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan tidak sepenuhnya bisa diatur dan dikuasai seperti mengatur mesin, modal dan gedung. Oleh karenanya teori-teori manajemen umum menjadi fokus pembahasan dan MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia agar terujud tujuan yang diinginkan secara optimal.

Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan 2020 : 21) menyatakan ada beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia antara lain sebagai berikut:

1. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*)

Yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan karena pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

2. Pengembangan (*Development*)

Yang dimaksud pengembangan disini yaitu proses peningkatan keterampilan teknis dan teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang harus diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa sekarang dan masa yang akan datang.

3. Kompensasi (*Compensation*)

Yaitu pemberian balas jasa baik secara langsung ataupun tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan untuk perusahaan.

4. Pengintegrasian (*Integration*)

Yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan pegawai agar dapat terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan kedua belak pihak.

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau untuk meningkatkan kondisi fisik, mental serta loyalitas pegawai agar pegawai ingin bekerja sama dengan perusahaan sampai pensiun.

6. Kedisiplinan (*Discipline*)

Adapun maksud dari kedisiplinan disini yaitu dimana keinginan dan kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

7. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Maksud dari pemutusan hubungan kerja disini yaitu dapat disebabkan oleh keinginan pegawai itu sendiri, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab akibat lainnya.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Peran utama dalam pembentukan perilaku karyawan salah satunya adalah dari budaya organisasi. Budaya Organisasi merupakan salah satu norma atau sejumlah nilai yang mengenai perilaku dimana diterapkan atau jadi suatu keberhasilan pada suatu organisasinya ataupun sebuah perusahaan. Hal mana budaya organisasi ialah pengembangan dari sejumlah nilai, norma, serta tatanan kehidupan disuatu organisasi sebagai ciri dari organisasinya.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012 :374) dalam (Sari 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, di jiwai, di praktikan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang berada di dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat memberi pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018) Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan organisasi yang ada dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2014:75) dalam (Sari 2022) mendefinisikan Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam organisasi. Pendapat lain dari (Sopiah 2018 : 128) Budaya organisasi yaitu terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi.

2.2.2 Komponen Budaya Organisasi

Dalam budaya organisasi terdapat juga komponen didalamnya, Pendapat Jason A. Colquitt, dalam (Wibowo 2016 : 42) terdapat tiga komponen utama dalam budaya organisasi yaitu :

1. *Observable Artifacts*

Adalah manifestasi dari budaya organisasi yang dengan mudah dapat dilihat atau dibicarakan pekerja. Observable artifacts memberikan signal yang diinterpretasikan pekerja untuk mengukur bagaimana mereka harus bertindak sepanjang hari bekerja.

2. *Espoused values*

Adalah keyakinan, filosofi dan norma yang secara eksplisit yang dinyatakan oleh organisasi. Espoused values yang berisi tentang dokumen yang di publikasikan, seperti pada pernyataan verbal yang dibuat untuk pekerja eksekutif dan manajer.

3. *Basic Understanding Assumptions*

Adalah keyakinan dan filosofi yang diberikan dan tertanam mendalam dimana pekerja sekedar bertindak atasnya adapada mempertanyakan validitas perilaku mereka dalam situasi tertentu.

2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Dalam kesuksesan sebuah organisasi bagaimana sikap yang diambil dapat dipakai secara sebagai acuan dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi. Menurut Afandi (2018:101) mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1) Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota

organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2) Pelaksanaan Nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3) Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi pegawai.

4) Kode Etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi 2018 : 74)

Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa apabila karyawan merasa puas dalam pekerjaan maka mereka akan bertahan di perusahaan, Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa karyawan yang kurang puas akan lebih cenderung bermasalah pada tingkat kehadirannya di perusahaan, Kepuasan kerja berhubungan dengan usia mengandung arti bahwa semakin bertambahnya usia para karyawan dan mereka masih bertahan

pada perusahaan menandakan bahwa mereka puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan terdiri dari dua faktor, yaitu yang berasal dari luar dan yang berasal dari dalam, faktor luar berkenaan dengan hal-hal seperti kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, Faktor dalam berasal dari dalam karyawan yang dibawa setiap karyawan sejak dia mulai bekerja diperusahaanSyah (2021)

Kinerja karyawan dikatakan baik apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian, Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan untuk mendongkrak Kinerja Karyawan, (Wijaya (2018)Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

(Indriyani 2012:6), dalam (Sari 2022) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya.Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman kerja, kebijakan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi.Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, dan begitupun sebaliknya jika karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa definisi di atas yang berkaitan dengan kepuasan kerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan seseorang yang senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka.Serta adanya harapan, keinginan dan tuntutan dari karyawan dengan realitas yang dirasakan dan didapatkan ditempat

kerja. Sehingga hal ini dapat menimbulkan perasaan puas atau tidak puasnya seseorang.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat

Kepuasan kerja perawat menurut Herzberg dalam (Mathis and Jackson, 2019) dipengaruhi oleh:

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam menggerakkan orang-orang agar senang untuk mengikuti keinginan pemimpin.

2) Kompensasi (Intensif)

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima seseorang melalui hubungan kepegawaian dalam sebuah organisasi.

3) Kondisi lingkungan kerja

Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, aman, nyaman, bersih, tenang, peralatan baik, teman sejawat baik, dan pemimpin yang bijak akan memberikan kepuasan bagi karyawan.

4) Kesempatan promosi

Kesempatan untuk memperoleh promosi melalui jenjang kepangkatan akan mempengaruhi pelaksanaan kinerja karyawan. Kesempatan promosi perawat di rumah sakit antara lain kesempatan untuk menjadi kepala ruang, kepala bidang perawat dan lain-lain.

5) Supervisi

Supervisi keperawatan merupakan proses pemberian informasi dari supervisor perawat kepada perawat pelaksana dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan. Tujuan supervisi keperawatan adalah untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan pelayanan pada pasien dan keluarga, supervisi berfokus pada kebutuhan, keterampilan dan kemampuan perawat dalam melaksanakan tugasnya.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

(Afandi 2018 : 82) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai kebutuhan yang dirasa adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, hal ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Yaitu seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau sebaliknya rekan kerjanya tidak menyenangkan.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja Perawat

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Adapun kinerja pegawai merupakan seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi kepada pihak organisasi yaitu diantaranya termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif, atau bisa sebut juga kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama oleh anggota organisasi jika

seorang pegawai tidak melakukan pekerjaan maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Keperawatan adalah model pelayanan profesional dalam memenuhi kebutuhan dasar yang diberikan kepada individu baik sehat maupun sakit yang mengalami gangguan fisik, psikis, sosial agar dapat mencapai derajat kesehatan yang optimal. Bentuk pemenuhan kebutuhan dasar dapat berupa meningkatkan kemampuan yang ada pada individu, mencegah, memperbaiki, dan melakukan rehabilitasi dari suatu keadaan yang dipersepsikan sakit oleh individu.(Nursalam 2017)

Kinerja pegawai dalam hal ini adalah perawat yang menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan kesehatan. Kinerja perawat merupakan perilaku perawat sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab sebagai seorang perawat untuk dapat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sesuai standar dimulai dari melakukan pengkajian, membuat diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi keperawatan. Upaya untuk memperbaiki kinerja pelayanan klinis oleh perawat dimulai melalui berbagai bentuk kegiatan, yaitu gugus kendali mutu, penerapan standar asuhan keperawatan, pendekatan pemecahan masalah, maupun audit keperawatan. Kinerja adalah penampilan hasil kerja baik kualitas pada masing-masing tugasnya maupun seberapa banyak tugas yang mampu diselesaikan yang dicapai seorang perawat. Kinerja karyawan dalam hal ini adalah perawat menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan kesehatan. Kinerja perawat merupakan tingkat dimana perawat sebagai individu mencapai syarat-syarat pekerjaan. Penilaian kerja adalah proses yang mengukur kinerja seseorang pegawai dalam hal ini. Penilaian kerja adalah proses yang mengukur kinerja perawat mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif. Program penilaian perawat yang dianut oleh organisasi rumah sakit dapat menimbulkan kepercayaan moral yang baik dari perawat terhadap perusahaan (rumah sakit). Adanya kepercayaan dikalangan perawat bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan prestasi yang dicapai, akan merangsang perawat bekerja lebih baik lagi.

Kinerja keperawatan didasarkan atas pedoman dan standar yang telah ditetapkan yang menjadi acuan dalam pelayanan kesehatan. berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 94/Kep/M.PAN/II/2001 BAB II pasal 4, bahwa tugas pokok perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan atau kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat dalam upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, pemulihan dan pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian dibidang keperawatan atau kesehatan, yang menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat dan menunjukkan pelayanan keperawatan profesional.

(Robbins 2016 : 260)mendefinisikan Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut(Fitria et al. (2022)Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana saja tetapi juga bergantung pada kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara memenuhi setiap kebutuhan yang diperlukan oleh para pegawai, tetapi juga memberikan perhatian terhadap bawahan dan menempatkan pegawai sebagai bagian dari aset organisasi, tidak semata-mata hanya menganggap pegawai sebagai pekerja saja.

2.4.2 Faktor – faktor Kinerja Perawat

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang perawat menurut (Mathis and Jackson, 2019) yaitu:

- 1) Kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan; terdiri dari minat, bakat dan kepribadian
- 2) Usaha yang dilakukan seperti etika kerja, kehadiran, motivasi dan rancangan tugas.
- 3) Pendidikan, pelatihan pengembangan diri, peralatan dan tehnologi, standar praktik, manajemen serta rekan kerja dalam ruangan.

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut (Robbins 2016 :260)Indikator kinerja ada lima yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Merupakan tingkat sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan satu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dengan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.5 Penelitian Terdahulu

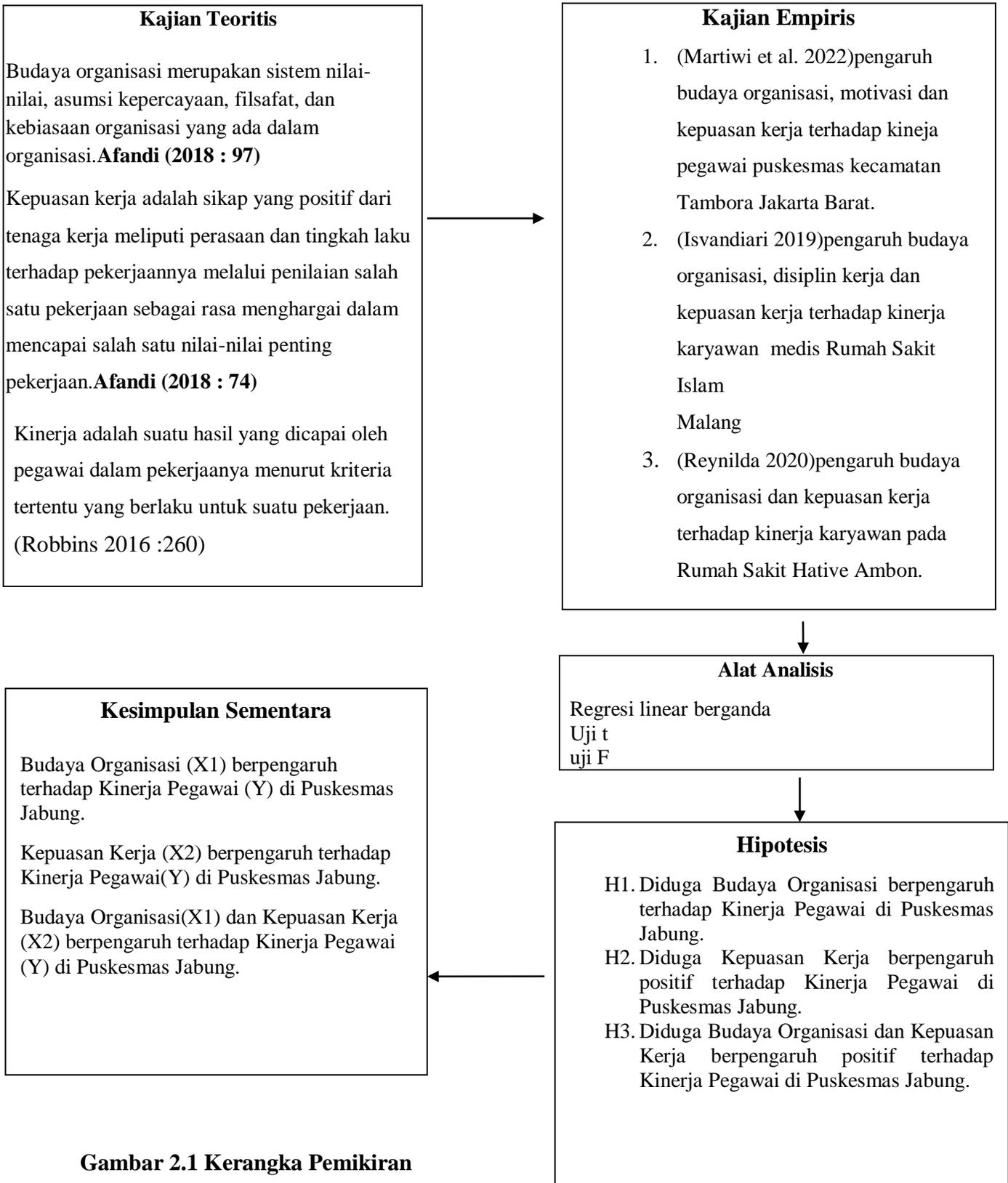
Adapun penelitian terdahulu yang terkait, antara lain

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian dan Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Aidi Syukrina, Sri Kartikowati, Deny Setiawan	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat Tetap Pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau(2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja perawat melalui motivasi. Demikian pula halnya dengan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung namun memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja melalui motivasi.	Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada variabel dependen (komitmen) dan objek penelitian.	Sebagai referensi untuk penelitian yang sedang dilakukan.
2.	Rini Martiwi, Nyoman Suardita, Enggar Widyaningrum, dan Dedi Suharyadi	Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Tambora Jakarta Barat (2022)	Variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan	Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada X2 (Motivasi) dan objek penelitian.	Sebagai referensi untuk penelitian yang sedang dilakukan.
3.	Reynilda	Pengaruh Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Hative Ambon (2020)	Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Hative Ambon	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian terdahulu yaitu Rumah Sakit Hative Ambon	Sebagai referensi untuk penelitian yang sedang dilakukan.
4.	Vanny Boy Moku, Henny	The Effect of Organizational Culture	.The result of data analysis showed that:	Perbedaan terletak pada	Sebagai referensi

No	Penelitian	Judul Penelitian dan Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
	N. Tambingon, Jeffry S. J. Lengkong	and Job Satisfaction on Employee Performance Emergency Installation Prof Dr. R. D. Kadow Hospitals Manado-Indonesia (2019)	1) there was effect of the organizational culture toward the performance of emergency department employees, 2) there was effect of the job satisfaction toward the performance of emergency department employees, and 3) there was effect of the organizational culture and the job satisfaction toward the performance of emergency department employees, RSUP Prof. Dr. R. D. Kadow Manado	lokasi penelitian terdahulu di Instalasi Gawat Darurat Rsup PROF DR. R. D. KADOW HOSPITALS MANADO-INDONESIA	untuk penelitian yang sedang dilakukan.
5.	Nelli Roza, Yetty Supriyati, Kadir Kadir	The Effect Of Organizational Culture, Career Development, Remuneration, And Job Satisfaction On Nurse Performance In Regional General Hospital In Batam Embung Fatimah City (2022)	The results of there search show that for the model reveal that organizational culture, career development, remuneration and job satisfaction have a direct positive effect on nurse performance	Perbedaan pada lokasi penelitian terdahulu yaitu di Rumah sakit Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam.	Sebagai referensi untuk penelitian yang sedang dilakukan.

2.5 Kerangka Pemikiran

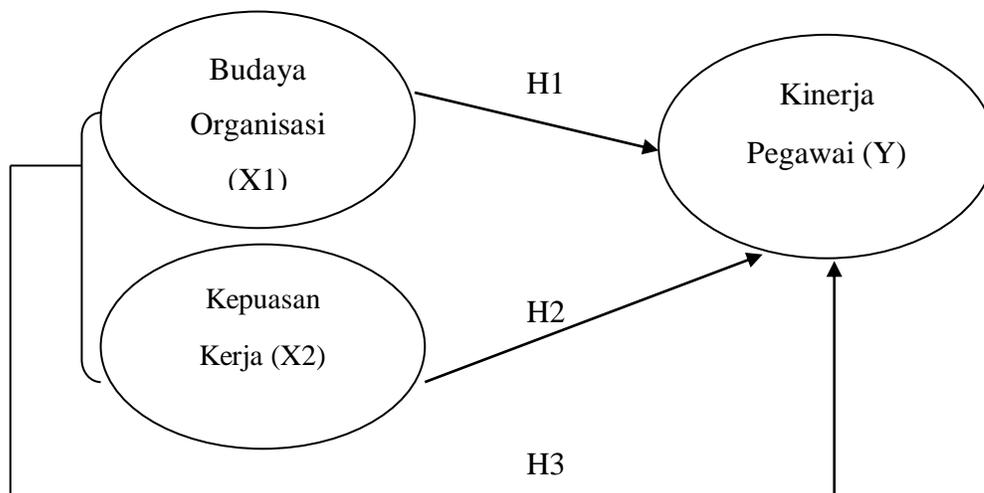


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah konsep yang ada dalam suatu penelitian dengan menghubungkan antara visualisasi satu variabel dengan variabel lainnya, sehingga ketika melangsungkan penelitian mejadi tersusun secara sistematis dan dapat di terima oleh semua pihak. Sugiyono (2018), Arti kerangka penelitian ialah alur berpikir dengan menerapkan berbagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dalam topik penelitian dengan susunan yang sistematis.

Dalam penelitian ini hubungan X1 (Budaya Organisasi) dan X2 (Kepuasan Kerja) berpengaruh terhadap Y (Kinerja pegawai). Adapun hubungan X1 (Budaya Organisasi) terhadap Y (Kinerja Pegawai) artinya ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hubungan X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. dan hubungan X1 (Budaya Organisasi) X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai) artinya adanya pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7.1 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka pikir. Hipotesis

merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya di susun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka di kemukakan hipotesis kepenelitiannya :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi pasti memiliki budaya sendiri yang dianut dan di jalankan bersama sesuai dalam interaksi pada lingkup organisasi. Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Budaya organisasi sendiri sangat penting karena kesinambungan organisasi sangat bergantung pada budaya yang di miliki oleh organisasi tersebut.

Hal ini didukung pada penelitian yang di lakukan oleh Martiwi et al. (2022) dengan judul Pengaruh Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Tambora Jakarta Barat. Menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Tambora Jakarta Barat.

H1 : Diduga Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Jabung.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap orang yang sudah bekerja. Masing-masing orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan apa yang dianutnya, semakin banyak aspek-aspek di dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pekerja tersebut maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh mereka begitupun sebaliknya. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari (2019) dengan judul Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang. Menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Malang.

H2 :Diduga Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Jabung.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang, yang mana dalam sebuah perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab dari masing-masing pegawai dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Kinerja karyawan bukan hanya di lihat dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di percayakan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Hal ini di dukung pada penelitian yang dilakukan oleh Reynilda (2020) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hative Ambon. Menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hative Ambon.

H3 :Diduga Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di UPTD Puskesmas Jabung.