



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, EFIKASI
DIRI DAN HARGA DIRI PADA KINERJA
PERAWAT RSUD UNGARAN**

SKRIPSI
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Universitas Negeri Semarang

Oleh
Risqa Umniyyati
7311413054

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian

Skripsi pada:

Hari : Senin
Tanggal : 14 Agustus 2017

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Rini Setyo Witiastuti, S.E., M.M.

NIP. 197610072006042002

Pembimbing



Dr. S. Martono, M.Si

NIP. 196603081989011001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan didepan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 30 Agustus 2017

Penguji I

Dra. Palupiningdyah, M.Si
NIP. 195208041980032001

Penguji II

Nury Ariani W, SE, M.Sc
NIP. 198501082009122004

Penguji III

Dr. S. Martono, M.Si
NIP. 196603081989011001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

UNNES
FAKULTAS EKONOMI

Dr. Wahyono, M.M
NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Risqa Umniyyati

NIM : 7311413054

Tempat Tanggal Lahir: Tegal, 16 November 1995

Alamat : Desa Slarang Kidul RT 01 RW 02 Kec. Lebaksiu Kab. Tegal

Menyatakan bahwa yang tertulis didalam skripsi ini benar – benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya.

Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari hasil tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 14 Agustus 2017



Risqa Umniyyati
7311413054

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Keyakinan datang bukan dari selalu
melakukan hal benar tetapi dari rasa
tidak takut melakukan kesalahan.

(Peter T. Mcintyre)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Ayah saya Bapak Surono dan Ibu
saya Ibu Mulyanti yang selalu
memberikan semangat, perhatian,
dukungan, dan doa
2. Almamaterku UNNES

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW., sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Harga Diri pada Kinerja Perawat RSUD Ungaran”** dengan baik. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara materil maupun nonmateril. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman M.Hum selaku Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi.
3. Rini Setyo Witiastuti, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Progam Studi Manajemen Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin untuk melakukan observasi dan penelitian.
4. Dr. S. Martono. M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan selama proses penulisan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan materi perkuliahan selama penulis menuntut ilmu serta seluruh Staf Perpustakaan dan Tata Usaha atas segala bantuan selama proses studi dikampus.

6. Pihak Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran dan seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner
7. Teman – teman jurusan Manajemen Konsentrasi SDM angkatan 2013 dan teman – teman kos yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.
8. Kakak dan Adik serta seluruh keluarga yang telah memberikan motivasi dan doa.
9. Semua pihak yang tidak dapat satu persatu yang telah membantu penulis, secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Semarang, Agustus 2017



Risqa Umniyyati
7311413054

SARI

Umniyyati, Risqa. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Harga Diri pada Kinerja Perawat RSUD Ungaran. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dr. S. Martono M.Si.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri dan Kinerja

Kinerja perawat merupakan salah satu hal penting yang mempengaruhi jalannya rumah sakit. Kinerja individu perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerjanya, perawat harus memiliki budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri yang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, dan harga diri pada kinerja perawat secara langsung.

Populasi dari penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebesar 112 perawat. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis menggunakan uji parsial (Uji t) untuk menentukan hubungan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, dan harga diri pada kinerja. Kinerja yang tinggi pada perawat akan tercipta pada saat perawat mengerjakan tugas dengan inisiatif, pimpinan mendukung kreatifitas perawat, perusahaan menyampaikan tugas dengan detail, tetap menaati peraturan walaupun tidak ada pengawasan serta pada saat perawat berani menyelesaikan masalah atau pekerjaan yang sulit dan perawat dapat menemukan solusi untuk setiap masalah yang dihadapi. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh perawat akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi, efikasi diri, dan harga diri yang dimiliki oleh perawat akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Simpulan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerjanya, perawat harus memiliki efikasi diri dan harga diri. Saran untuk penelitian ini bahwa Pihak manajemen Rumah Sakit hendaknya dapat meningkatkan ketahanan setiap perawatnya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan diskusi dan *sharing* mengenai pekerjaan selama bekerja, sehingga ketika terjadi permasalahan para perawat dapat saling mendukung satu sama lain. Selain itu, adanya diskusi bersama juga dapat dijadikan perawat sebagai bahan untuk alternatif solusi dari masalah yang dihadapi selama bekerja.

ABSTRACT

Umniyyati, Risqa . 2017. “*The Influence of organizational culture, self efficacy and self esteem on nurse’s Performance of Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran)*”. Management. Faculty of Economics. State University of Semarang. Lecturer: Dr. S. Martono, M.Si

Keywords: Organizational Culture, Self Efficacy, Self Esteem, Job Performance.

Nurse’s performance is an important factor that can possibly influence a hospital’s work. Nurse’s performance itself can be affected by several factor, there are organizational culture, self efficacy and self esteem. In effort to get high performance, nurse must has organizational culture, self efficacy and self esteem who developed that they can influences the performance. The purpose of the research is to exam the influence of organizational culture, self efficacy and self esteem on nurse’s performance directly.

The population of the study was nurse of Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran. The sample of this study was using saturation sample all population used as sample it was 112 nurses that could be the sample of this study. The data were collected by giving questionnaire. They were analyzed by using partial and path test in deciding the connection between variables in this study.

The result of this study indicated that there was a significant positive effect organizational culture, self efficacy and self esteem on job performance. High performance on the nurse will be created when the nurse performs the task with initiative, the leader supports the creativity of the nurse, the company delivers the task in detail, keeps the rules despite the lack of supervision as well as the nurse dare to solve difficult problems or work and nurses can find solutions Any problems encountered. This means that the higher self efficacy that is owned by the nurse will improve the resulting performance. This means that the higher organizational culture, self efficacy, and self esteem owned by the nurse will improve the resulting performance.

The conclusion of this research is to improve its performance, nurse must have self efficacy and Self Esteem. Suggestions for this study that the Hospital management parties should be able to improve the resilience of each nurse. This can be done by discussing and sharing about work during work, so that when problems occur the nurses can support each other. In addition, a joint discussion can also be used as a nursing material for alternative solutions of problems encountered during the work.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vii
SARI.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN TEORI	17

2.1. Kinerja.....	17
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	17
2.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.1.3. Indikator Kinerja	19
2.2. Budaya Organisasi	21
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	22
2.2.2. Tingkatan Budaya Organisasi	22
2.2.3. Sumber – Sumber Budaya Organisasi.....	23
2.2.4. Indikator Budaya Organisasi.....	24
2.3. Efikasi Diri	26
2.3.1. Pengertian Efikasi Diri	26
2.3.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri	27
2.3.3. Klasifikasi Efikasi Diri	28
2.3.4. Indikator Efikasi Diri.....	29
2.4. Harga Diri.....	30
2.4.1. Pengertian Harga Diri.....	31
2.4.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Harga Diri	32
2.4.3. Indikator Harga Diri	32
2.5. Penelitian Terdahulu	33
2.6. Kerangka Berfikir	35
2.6.1. Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja	36
2.6.2. Pengaruh Efikasi Diri Pada Kinerja	37
2.6.3. Pengaruh Harga Diri Pada Kinerja.....	38

2.7. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1. Jenis dan Desain Penelitian	42
3.2. Populasi, Sampel	42
3.2.1. Populasi.....	42
3.2.2. Sampel	43
3.3. Variabel Penelitian	43
3.4. Metode Pengumpulan Data	45
3.4.1. Sumber Data.....	45
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.5. Uji Validitas dan Reabilitas	47
3.5.1. Uji Validitas	47
3.5.2. Uji Reabilitas.....	50
3.6. Metode Analisis Data	51
3.6.1. Analisis Deskriptif.....	51
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	52
3.6.3. Uji Hipotesis	54
3.6.3.1. Uji Parsial (Uji t).....	54
3.6.3.2. Uji Regresi Berganda	54
3.6.4. Koefisien Determinasi.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1. Hasil Penelitian	57

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	57
4.1.2. Analisis Statistik Deskriptif	58
4.1.2.1. Analisis Deskriptif Responden	58
4.1.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	60
4.1.2.2.1. Budaya Organisasi	61
4.1.2.2.2. Efikasi Diri.....	64
4.1.2.2.3. Harga Diri	65
4.1.2.2.4. Kinerja	66
4.1.3. Uji Asumsi Klasik	68
4.1.3.1. Uji Normalitas.....	68
4.1.3.2. Uji Multikolinearitas	69
4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas	70
4.1.4. Uji Hipotesis	71
4.1.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
4.1.5. Uji Koefisien Determinasi	72
4.2. Pembahasan	73
4.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Perawat	74
4.2.2. Pengaruh Efikasi Diri pada Kinerja Perawat	75
4.2.3. Pengaruh Harga Diri pada Kinerja Perawat.....	76
BAB V PENUTUP	78
5.1. Simpulan.....	78
5.2. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA..... 82

LAMPIRAN 88



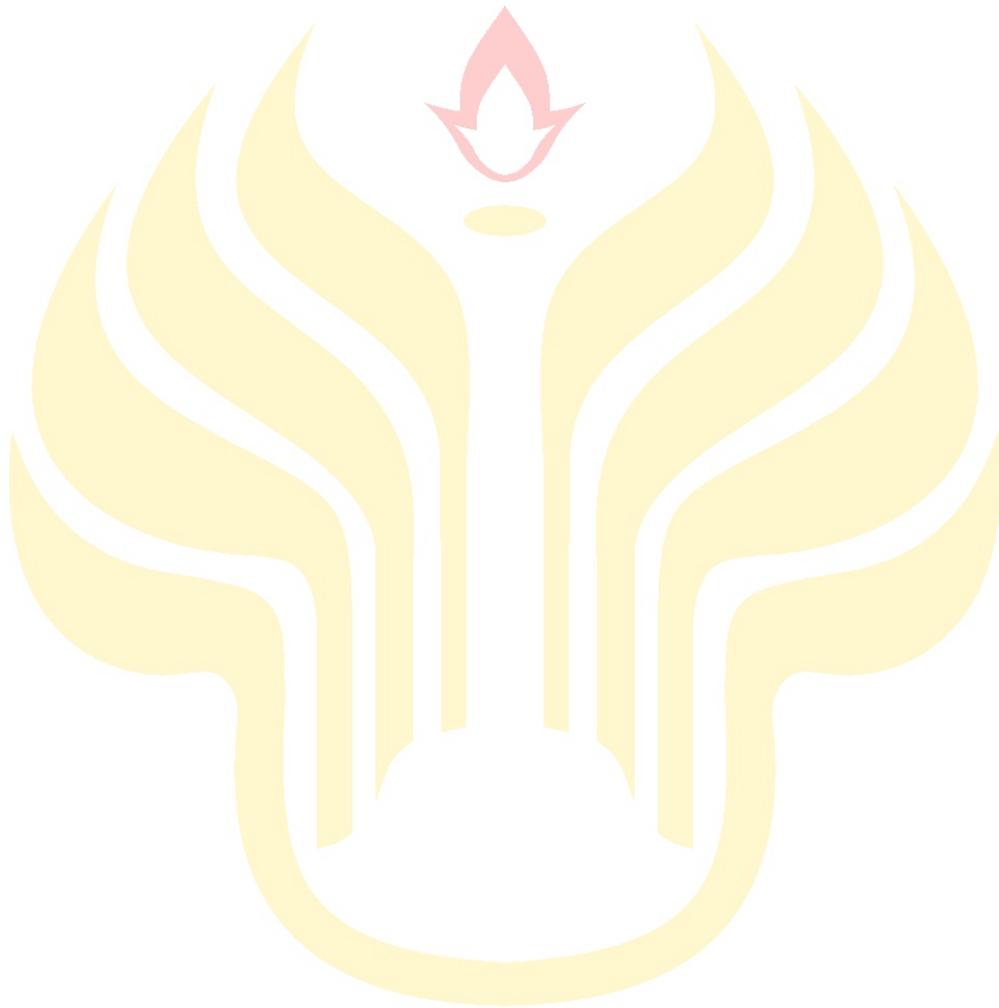
UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Laporan Pengaduan Tahun 2015 – 2016.....	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Populasi Penelitian	43
Tabel 3.2 Indeks Skala Likert.....	47
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	48
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri.....	49
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Harga Diri	49
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	50
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 3.8 Kriteria Nilai Interval	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.4 Nilai Indeks Variabel Budaya Organisasi.....	62
Tabel 4.5 Nilai Indeks Variabel Efikasi Diri.....	64
Tabel 4.6 Nilai Indeks Variabel Harga Diri	65
Tabel 4.7 Nilai Indeks Variabel Kinerja	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Glejser.....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	71

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... 73



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir 40



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	89
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden Validitas dan Reliabilitas	96
Lampiran 3 Validitas dan Reliabilitas.....	108
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik.....	117
Lampiran 5 Uji Regresi.....	118
Lampiran 6 Analisis Deskriptif Variabel	119
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	123
Lampiran 8 Surat Iji Penelitian.....	125
Lampiran 9 Surat Pemberitahuan Perizinan Penelitian	126
Lampiran 10 Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	127



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat dihindari pasti terjadi perubahan – perubahan pada kondisi ekonomi suatu perusahaan. Agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, suatu perusahaan memerlukan adanya perubahan internal. Salah satunya adalah bagaimana organisasi bisa responsif menanggapi perubahan – perubahan yang terjadi. Menghadapi tantangan era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan aset yang sangat diperlukan oleh setiap negara agar dapat bersaing dengan negara lainnya (Suryana, 2002:65).

Sumber daya manusia yang unggul dengan kualitas yang tinggi menjadi tuntutan bagi setiap organisasi agar mampu mencapai tujuan yang ditetapkan (Sudarma, 2012:77). Tantangan lain yang dialami perusahaan adalah semakin kompleksnya permintaan pelanggan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Menghadapi persaingan dengan perusahaan – perusahaan lain baik tingkat nasional maupun internasional maka perusahaan harus mampu melakukan perubahan – perubahan ke arah perbaikan (Nahdluddin & Maftukhah, 2015:220).

Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang penting bagi organisasi untuk tetap bertahan di era globalisasi. sumber daya manusia memiliki kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan (Noviawati, 2016:1). Perusahaan memandang manajemen sumber daya manusia sebagai alat untuk berkontribusi terhadap profitabilitas, kualitas, serta sasaran – sasaran perusahaan

lainya melalui peningkatan dan pendukung operasi perusahaan (Noe *et al.*, 2015:6). Hal yang paling mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Perusahaan senantiasa menginginkan agar kinerja karyawannya baik, dengan demikian untuk meningkatkan kontribusi para karyawan organisasi perlu menerapkan program pemberdayaan. Tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan adalah memastikan kinerja karyawan tetap stabil dan meningkat (Wahono, 2012:2). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan (Fitriastuti, 2013:104). Karyawan yang memiliki kreativitas akan selalu mencari cara atau metode baru yang tepat dalam upaya untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggannya.

Kinerja karyawan secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi sebagai salah satu aspek dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Hal ini membuat pemahaman mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja penting dilakukan oleh organisasi, mengingat kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam mencapai kesuksesan sebuah organisasi (Kappagoda *et al.*, 2014:199). Meninjau bukti teoritis dan empiris, peneliti telah banyak mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan membaginya kedalam dua faktor, yakni faktor eksternal internal dan faktor internal (Ismail, 2006:19). Faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan seperti budaya organisasi (Lorraine *et al.*, 2015:136). Faktor internal berasal dari dalam dalam diri

karyawan seperti efikasi diri (Cherian & Jacob, 2013:80) dan harga diri (Mansouri dan Tajrobehkar, 2015:142)

Perilaku karyawan dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan (Sido et al., 2012:171). Menurut hasil penelitian yang dilakukan (Shahzad et al., 2013:56) Budaya Organisasi harus ditanamkan pada karyawan untuk mengungkapkan pola perilaku individu dalam suatu organisasi hingga terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Deal dan Kennedy (1984:135) mengatakan bahwa untuk menciptakan perusahaan yang memiliki kinerja tinggi perlu dibangun budaya yang kuat dan terpadu dalam berbagai cara agar tercipta hasil yang luar biasa.

Budaya organisasi dapat dikatakan kuat atau rendah. Tanpa adanya budaya organisasi yang kuat, karyawan akan cenderung tidak melakukan tugasnya dengan baik karena kurangnya ketegasan terhadap perilaku yang seharusnya dilakukan dalam sebuah organisasi. Sikap – sikap dan nilai – nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun anggota organisasi untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini, dengan kata lain budaya organisasi akan mempengaruhi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Sudarmanto, 2009:33). Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam diri karyawan akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, ketika keberadaan budaya sudah dirasakan oleh karyawan dan perilaku karyawan sudah sesuai budaya nantinya akan meningkatkan kinerja (Khanifah & Palupiningdyah, 2015:201).

Nilai atau kepercayaan karyawan akan berbeda – beda berdasarkan kinerja karyawan yang bersedia membantu atau bekerja dalam asosiasi organisasi. Budaya organisasi membantu dalam menginternalisasi hubungan bersama yang mengarahkan pada proses pengelolaan sumber daya manusia (Dewi Lina, 2014:78). Kinerja organisasi memiliki dampak yang kuat dari organisasi yang kuat karena mengarah pada peningkatan produktivitas, dalam budaya organisasi yang kuat memungkinkan pengelolaan yang efektif dan efisien dalam mengelola tenaga kerja dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Awadh & Saad, 2013:171).

Budaya Organisasi berperan penting dalam mengatur perilaku karyawan dan membangun suasana kondusif dalam perusahaan. Namun selain budaya organisasi hal yang sama penting yaitu efikasi diri akan sangat mempengaruhi hasil dari tugas yang diserahkan karyawan pada perusahaan sehingga keduanya berdampak optimal pada kinerja perusahaan (Sibuea & Tono, 2015:2). Kinerja yang tinggi tidak terlepas dari hal – hal yang berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Efikasi diri merupakan faktor yang dapat berfungsi sebagai penentu bagaimana seseorang berpikir, merasakan, memotivasi dirinya, dan bereaksi terhadap situasi yang dihadapinya (Bandura, 1977:12).

Penilaian positif karyawan terhadap kemampuannya untuk mempengaruhi lingkungan akan memunculkan efikasi diri karyawan pada kemampuannya dalam bekerja pada situasi ketidakpastian dalam suatu perusahaan (Noviawati, 2016:9).

Bagaimana karyawan memandang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi ketidakpastian akan memperkuat kondisi penuh keyakinan karyawan dalam bekerja. Kondisi penuh keyakinan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan terkait dengan kondisi mental yang dimilikinya dan berhubungan dengan pekerjaan karyawan itu sendiri (Pradiansyah, 2008:8).

Perilaku individu dipengaruhi oleh persepsi kognitif yang akan membentuk sikap terhadap sesuatu yang dihadapi (Ghafoor *et al.*, 2011:183). Menurut (Robbins, 2008:36) semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka semakin tinggi pula keyakinannya untuk sukses dalam bekerja. Oleh karena itu, ketika individu berada dalam situasi yang sulit dan mengancam, individu yang memiliki efikasi diri rendah akan mengurangi usaha kerja atau memilih untuk menyerah. Sebaliknya, seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha keras untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaannya tersebut. Pendapat tersebut didukung oleh Heslin & Klehe (2006:705) yang menyatakan tingginya efikasi diri akan memperbaiki kemampuan karyawan untuk mengumpulkan informasi yang relevan, membuat keputusan, dan mengambil tindakan yang sesuai ketika berada dalam situasi menekan. Sebaliknya efikasi diri yang rendah akan mengarahkan pada analisis berpikir inkonsisten yang mendasari buruknya kualitas *problem solving*.

Berbagai literatur mengungkapkan bahwa efikasi diri sangat besar pengaruhnya dalam suatu perusahaan. Studi mengenai efikasi diri menyatakan bahwa efikasi diri berhubungan dengan kinerja (Carter *et al.*, 2016:15). Efikasi diri berkontribusi dalam memprediksi kinerja karyawan, hasil ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan efikasi diri akan mempengaruhi kinerja karyawan. Efikasi diri

merupakan faktor penting yang harus ditangani sebagai perbaikan kinerja dan menariknya efikasi diri memiliki variasi yang berbeda – beda sesuai dengan sifat tugas dan ukuran spesifik kinerja yang digunakan (Qomariah, 2016:8). Efikasi diri menggambarkan mengenai kualitas persepsi individu dalam menghadapi suatu kondisi dan menunjukkan suatu perilaku yang berulang serta berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Gloude-mans & Fontys, 2015:84).

Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan mempengaruhi harga diri individu. efikasi diri dan harga diri berkaitan dengan personalitas seseorang. Jika seseorang merasa dirinya begitu berarti, berharga dan dapat diterima dalam lingkungan organisasi maka hal ini dapat meningkatkan keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuannya dalam menjalankan setiap tugas dan diyakini tugas itu akan berhasil (Engko, 2008:10). Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki kepribadian yang baik karena individu ini memiliki keyakinan mengenai kemampuannya sehingga pada akhirnya akan membentuk perilaku yang positif. Hal ini akan membuat diri kita menjadi berani mengambil risiko, membuka diri, membuat keputusan yang bijaksana, melakukan sesuatu sesuai dengan waktu sehingga dapat mendukung diri untuk membangun harga diri (Sapariyah, 2008:14).

Kualitas diri yang tinggi ditunjukkan oleh individu yang memiliki harga diri yang tinggi (Coopersmith, 1967:2). Harga diri berkaitan dengan bagaimana orang menilai tentang dirinya akan mempengaruhi dalam kehidupan sehari-hari (Reasoner, 2010:3). Harga diri terbentuk ketika seseorang telah dapat memberikan reaksi terhadap gambaran dirinya yaitu ketika seseorang merasa berharga atau tidak, merasa berarti atau tidak berarti, yang dapat dilihat dari manifestasi sikap dan

perilakunya yang disesuaikan dengan taraf harga diri yang dimilikinya (Mursyidah, 2003:13). Individu yang memiliki harga diri yang tinggi cenderung untuk bertindak tidak menyimpang sekalipun ia dihadapi pada berbagai tekanan karena ia merasa bahwa dengan bertindak benar ia merasa bahwa dirinya menjadi lebih positif dan berharga sebagai proses dalam mencapai sasaran maupun tujuan yang dikehendakinya (Hartono, 2008:83).

Menurut Hemmati et al., (2014:182) yang menyatakan bahwa harga diri merupakan faktor terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, harga diri menjadi prediktor yang paling penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pernyataan ini didukung oleh Sebayang dan Sembiring, (2016:2) dalam penelitiannya menyatakan bahwa harga diri berkaitan dengan keyakinan terhadap nilai – nilai yang dianut oleh karyawan secara individu sebagai anggota organisasi. Harga diri yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya (Tridanto, 2017:5).

Ada tidaknya harga diri dalam organisasi menjelaskan kedekatan hubungan karyawan dengan organisasinya (Kuhnen & Tymula, 2006:8). Harga diri memberikan kontribusi yang positif terhadap pembentukan efikasi diri dan perilaku ideal dalam skala individu ataupun secara kolektif pada level organisasi (Gardner, 2008:14). Apabila perilaku seorang pegawai melihat dirinya mampu dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta berani mengungkapkan ide - idenya dalam pekerjaan tersebut maka hal ini akan berkontribusi positif bagi kinerjanya (Deany

et al., 2016:13). Semakin tinggi harga diri maka seseorang akan melihat dirinya berharga, mampu, dan dapat diterima (Kreitner & Kinicki, 2014:67).

Penelitian ini penting dilakukan karena beberapa alasan berikut ini yang pertama, bahwa penelitian mengenai efikasi diri dan harga diri merupakan suatu fenomena penelitian yang penting dan membutuhkan pengembangan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini memiliki kelebihan dari penelitian sebelumnya yaitu keterbatasan penelitian yang diteliti oleh Omar *et al.*, (2016:67) dalam meneliti pengaruh efikasi diri pada kinerja karyawan industri percetakan di Malaysia, rekomendasi untuk menggeneralisasikan penelitian selanjutnya disarankan pada industri lain.

Kedua, adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan penelitian sebelumnya. Menurut Lorraine *et al.*, (2015:135) dalam penelitiannya ada korelasi positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja, Penelitiannya meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada 100 karyawan di Zurich Insurance Malaysia menggunakan teknik *convenience sampling*. Temuan juga menunjukkan bahwa berbagai jenis budaya organisasi memiliki tingkat kinerja yang berbeda. Ini berarti bahwa jenis budaya organisasi tertentu dapat diterima dan ditanamkan untuk meningkatkan kinerja. Berbeda dengan Syauta *et al.*, (2012:75) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tidak berpengaruh dikarenakan pimpinan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Jayapura kurang mau berbagi ide – ide kreatif kepada anak buah dalam melakukan pekerjaan, sehingga pada akhirnya bawahan cenderung tidak kreatif.

Oleh karena itu sebagai atasan sebaiknya hal yang dilakukan adalah selalu memperbaharui pengetahuan dan selalu mencari informasi terbaru yang berhubungan dengan kebutuhan karyawannya. Syauta et al., (2012:74). Budaya organisasi yang lebih tinggi tidak dapat memperbaiki kinerja karyawan, karena nilai budaya organisasi (birokrasi, inovatif dan suportif) harus disosialisasikan kepada karyawan di setiap pekerjaannya sehingga budaya organisasi dapat ditanamkan pada setiap karyawan sehingga mereka mampu bekerja lebih baik untuk perusahaan.

Selain itu, perbedaan hasil penelitian juga terdapat pada hubungan efikasi diri pada kinerja karyawan. Menurut Lai dan Chen (2012:387) dalam penelitiannya menyatakan bahwa efikasi diri memiliki efek positif pada kinerja Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi akan berharap bisa menjadi lebih baik daripada rekan lainnya. Akibatnya, mereka akan menetapkan standar yang tinggi, sementara mengharapkan kinerja lebih baik dari yang lain. Sedangkan menurut (Noviawati, 2016:8). menyatakan dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, bisa meningkat tetapi dalam prosentase yang rendah.

Hasil tidak signifikan dikarenakan faktor utama yang membuat efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penerapan indikator senang pekerjaan yang menantang yang belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata indikator yang masuk dalam kategori sedang. Karyawan menganggap pekerjaan baru yang diberikan belum diimbangi dengan kejelasan

akan tugas tersebut, sehingga tak jarang banyak karyawan yang mengabaikan pekerjaan barunya dan lebih mengerjakan pekerjaannya terlebih dahulu. Kondisi di lapangan juga menunjukkan rendahnya efikasi diri karena beban kerja yang meningkat, karyawan merasa terbebani dengan tugas tambahan. Selain itu juga dikarenakan faktor internal karyawan yaitu kepercayaan diri yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepercayaan diri yang kurang membuat karyawan selalu mengeluh dan merasa tidak nyaman setiap kali diminta untuk mengerjakan pekerjaan.

Menurut Mansouri & Tajrobehkar (2015:146) yang menyatakan bahwa harga diri sangat berkorelasi dengan kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat harga diri seseorang, semakin tinggi kinerjanya dan akan semakin meningkat. Berbeda dengan Indrawati (2014:21) menyatakan bahwa harga diri tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat. Hasil tidak berpengaruh karena perawat dengan harga diri yang tinggi ataupun rendah tidak serta merta secara langsung mempengaruhi kinerjanya karena perasaan harga diri pada kenyataannya dipengaruhi oleh keadaan diri dan bagaimana lingkungan memperlakukan individu. Individu perlu diberikan penghargaan atas prestasi yang telah mereka perbuat, dipenuhi semua kebutuhannya, barulah kepuasan kerja tercapai dan kinerja pun meningkat.

Penelitian ini dilakukan pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Tipe C di Ungaran. Rumah Sakit Umum Tipe C sebagai salah satu jenis rumah sakit yang memiliki pelayanan kedokteran spesialis terbatas yang dapat dijumpai di setiap kabupaten dengan fungsi untuk menampung pasien yang

mendapat rujukan dari puskesmas setingkat kecamatan. Semakin berkembangnya berbagai kebijakan kesehatan dari pemerintah tentunya tidak dapat dihindari oleh setiap rumah sakit, begitu juga dengan Rumah Sakit Umum Tipe C.

Salah satu kebijakan tentang kesehatan yang sedang gencar diterapkan ialah layanan BPJS Kesehatan. Bagi Rumah Sakit Umum Tipe C sendiri, adanya layanan BPJS kesehatan memberikan banyak peluang sekaligus tantangan yang besar. Hal ini dikarenakan, layanan BPJS kesehatan akan membuat pasien menjadi ramai setiap harinya, terutama pada Rumah Sakit Umum milik pemerintah. Keadaan ini dikarenakan, sebagai pelayanan kesehatan tingkat dua, Rumah Sakit Umum Tipe C akan menerima pasien rujukan dari puskesmas/dokter klinik umum. Selain itu, biaya yang relatif lebih murah membuat masyarakat lebih memilih untuk berobat ke Rumah Sakit milik pemerintah daripada swasta.

Sedangkan, Ungaran saat ini menjadi salah satu pusat industri di Kabupaten Semarang. Hal ini terlihat dari banyaknya perusahaan dengan berbagai macam produksi yang berdiri di wilayah Ungaran. Adanya hal tersebut memungkinkan terjadinya peningkatan pasien yang melakukan pengobatan di Rumah Sakit Umum Tipe C di Ungaran. Sehingga, penting bagi manajemen rumah sakit untuk dapat mempertahankan kinerja terbaik para perawatnya, salah satunya yakni dengan menstimulus efikasi diri dan harga diri para perawatnya. Setiap ruang/bangsal pada RSUD Ungaran menerima kritis dan saran baik berupa pengaduan maupun saran untuk mengevaluasi kinerja perawat.

Tabel 1.1 Data Laporan Pengaduan Tahun 2015 - 2016

Ruang	Tahun	
	2015	2016
Dahlia	12	15
Anggrek	5	8
Melati	28	31
Mawar	24	25
Cempaka	21	36
Bougenvil	47	82
Perinatologi	11	31
ICU	10	21
Total	158	250

Sumber : RSUD Ungaran, 2017

Adanya peningkatan jumlah laporan pengaduan dari pelanggan RSUD UNGARAN khususnya ruang rawat inap (RRI) dari tahun 2015 sejumlah 158 meningkat menjadi 250 atau jika diprosentasekan kenaikan pengaduan hampir mencapai 60%, sedangkan jumlah pasien rawat inap dari tahun 2015 sejumlah 14.045 menurun menjadi 13.712. Pengaduan tersebut ditujukan pada bagian perawat salah satunya adalah ketanggapan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien tidak tanggap secara langsung sehingga pasien lebih lama menunggu untuk mendapatkan pelayanan.

Sistem kerja perawat ruang rawat inap (RRI) menggunakan metode tim dengan pembagian tugas jabatan sebagai kepala ruang, ketua tim, wakil ketua tim, dan pelaksana. Jumlah perawat ruang rawat 112 perawat sudah dianggap sesuai melalui perhitungan formula Gillis dengan pergantian 3 shift dalam sehari. Melalui survey kepada beberapa perawat dan kepala ruang diperoleh informasi yang mengindikasikan bahwa perawat kurang merasakan adanya kerjasama dan komunikasi yang baik, kurang memiliki rasa saling percaya dan saling mendukung,

kurang mengetahui visi dan misi organisasi dan merasakan kerja sama yang kurang efektif di RSUD UNGARAN.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kinerja pada perawat di instalasi rawat inap dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi diri, Dan Harga diri Terhadap Kinerja Perawat RSUD Ungaran”**

1.2. Rumusan Masalah

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam hubungan dengan karyawan kinerja. Karena budaya perusahaan sebagai alat untuk mencapai tujuan dengan menanyakan nilai sesuai kebutuhan oleh perusahaan untuk selalu konduktif dan kompetitif. Efikasi diri dan harga diri berkontribusi dalam memprediksi kinerja karyawan. efikasi diri dan harga diri merupakan faktor penting yang harus ditangani sebagai perbaikan kinerja dan menariknya efikasi diri dan harga diri memiliki variasi yang berbeda – beda sesuai dengan sifat tugas dan ukuran spesifik kinerja yang digunakan. Berdasarkan kesenjangan antara hasil riset para peneliti sebelumnya dan permasalahan yang terjadi pada perawat RSUD Ungaran, maka rumusan masalah penelitian secara umum adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja perawat dengan budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian

1. Apakah budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pada perawat RSUD UNGARAN?

2. Apakah efikasi diri dapat meningkatkan kinerja pada perawat RSUD UNGARAN?
3. Apakah harga diri dapat meningkatkan kinerja pada perawat RSUD UNGARAN?

1.3. Tujuan penelitian

Suatu penelitian dibentuk karena adanya suatu tujuan yang ingin dicapai, dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat RSUD Ungaran.
2. Untuk menguji pengaruh efikasi diri dalam meningkatkan kinerja perawat RSUD Ungaran.
3. Untuk menguji pengaruh harga diri dalam meningkatkan kinerja perawat RSUD Ungaran.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diperoleh dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi bagi peneliti selanjutnya bahwa aplikasi budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri dapat mempengaruhi kinerja perawat. Budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri juga memiliki peran penting yang diharapkan memiliki dampak positif pada kinerja perawat.

2. Penelitian ini memberikan validasi mengenai variabel pengaruh budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri pada kinerja perawat. Keterkaitan antara dua variabel berupa adanya pengaruh langsung.
3. Penelitian ini memberikan tambahan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh antar variabel. Adanya budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri menciptakan hubungan positif pada kinerja perawat.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dapat diperoleh dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perawat

- a. Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kesadaran perawat untuk mengembangkan kemampuan dalam menghadapi tuntutan kerja dan efikasi diri dan harga diri. Hal tersebut dikarenakan efikasi diri dan harga diri menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat.
- b. Jika terbukti bahwa budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri dapat berpengaruh positif pada kinerja perawat maka penting untuk diketahui seorang perawat perlu meningkatkan efikasi diri dan harga diri agar dapat menyelesaikan setiap tuntutan yang ada dalam pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja perawat.

2. Bagi Manajemen Rumah Sakit

- a. Apabila penelitian terbukti bahwa budaya organisasi, efikasi diri dan harga diri memiliki dampak positif pada kinerja perawat, maka diharapkan agar manajemen rumah sakit dapat meningkatkan budaya organisasi, efikasi diri

dan harga diri kepada perawat dalam proses kerja agar tercapainya kinerja perawat yang diharapkan.



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB 11

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja oleh Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Hairudinor (2014:49) menjelaskan bahwa kinerja adalah kapasitas maksimum yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun kecepatan waktu. Kinerja menurut Poernomo dan Wulansari (2015:191) adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara baik ataupun tidak. Sedangkan, Ranikusna (2010:95) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan evaluasi dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional organisasi pada jangka waktu tertentu.

2.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja individu yang dihasilkan karyawan organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Keadaan ini menjadikan penting bagi organisasi untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawannya. Sudarmanto (2009:30) membagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan kedalam 3 aspek, yaitu:

1. Kompetensi

Kompetensi merupakan atribut kualitas karyawan yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini dikarenakan kompetensi berkaitan dengan kepribadian individu karyawan yang mempengaruhi sikapnya selama bekerja hingga pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai dan sikap yang telah diyakini serta dilakukan selama di tempat kerja. Adanya hal tersebut akan mempengaruhi luaran kerja yang dihasilkan, seperti kinerja. Tetapi individu harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya agar dapat menunjukkan kinerja terbaiknya dan dapat mengambil peranan penting dalam memajukan perusahaan tempatnya bekerja.

3. Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan merupakan salah satu cara manajemen organisasi memberikan pengukuran dan imbalan kepada para karyawannya dalam rangka menjaga keselarasan antara kebutuhan individu karyawan dengan tujuan organisasi.

Oleh karena itu, bentuk penghargaan sedapat mungkin membuat karyawan tertarik serta mendorongnya untuk mencapai hal tersebut.

Sedangkan Wirawan (2012:6) membagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan kedalam 3 aspek, yaITU:

1. Faktor internal pegawai

Faktor internal pegawai merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

2. Faktor lingkungan internal organisasi

Faktor lingkungan internal organisasi merupakan berbagai kondisi diluar diri karyawan yang mampu mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Faktor tersebut meliputi tipe kepemimpinan yang diterapkan, lingkungan tempat kerja, kompensasi yang diberikan, dan sistem manajemen yang terkandung di organisasi.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi.

2.1.3. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:378) ada 5 aspek yaitu:

1. Kuantitas

Kuantitas terkait dengan jumlah pekerjaan yang diberikan. Semua pekerjaan yang telah diberikan dapat diselesaikan pada hari itu juga, sesuai dengan target yang ditentukan oleh suatu organisasi dari bobot pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Kuantitas kinerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas terkait dengan pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar organisasi, proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diterapkan dan apa yang dikerjakan sesuai dengan harapan atasan. Kualitas kinerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan, dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu terkait dengan kehadiran karyawan, bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi dan bagaimana cara untuk menyelesaikannya.

4. Kehadiran

Kehadiran merupakan bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi, tingkat kehadiran karyawan dalam organisasi dapat menentukan kinerja karyawan. Kemampuan

seseorang untuk mematuhi aturan jam kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya agar aktivitas tidak terhambah dan dapat berjalan lancar.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama terkait dengan kemampuan karyawan dalam bekerja sama baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan serta bagaimana cara yang baik dalam berkomunikasi dengan keduanya. Kemampuan bekerja sama dapat juga diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Gibson *et al.*, (1996:42) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai – nilai, keyakinan dan norma – norma yang unik, dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Sedangkan menurut Kottler dan Heskett (2006:42) menyatakan bahwa budaya dalam organisasi merupakan nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai – nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sulit berubah. Norma perilaku kelompok yang dapat dilihat, tergambar pada pola tingkah laku dan gaya anggota organisasi relatif dapat berubah. Menurut Hofstede (1990:286) budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggotanya dan yang membedakan antara satu dengan lainnya.

Menurut Siagian (2002:201) Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem bersama yang dianut anggota – anggota yang membedakan perusahaan itu

terhadap perusahaan lain. Disisi lain, budaya organisasi sering diartikan sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi karyawan. Sementara menurut Robbins (2008) Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang oleh anggota organisasi yang menjadi pembeda organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya Organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2014:62) adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal tersebut dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi diartikan sebagai kepercayaan maupun harapan bersama seluruh anggota organisasi yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya.

2.2.2. Tingkatan Budaya Organisasi

Menurut Richard L. Daft (2002:54) terdapat tiga tingkatan budaya organisasi yaitu :

1. Artifak (*artifact*)

Artifak (*artifact*) merupakan budaya organisasi tingkat pertama, yaitu hal-hal yang dilihat, didengar dan dirasa ketika seseorang berhubungan dengan suatu kelompok baru. Artifak bersifat kasat mata (*visible*), misalnya lingkungan fisik organisasi, cara berperilaku, cara berpakaian dan lain-lain. Karena antara organisasi yang satu dengan yang lain artifaknya berbeda-beda, maka anggota baru dalam suatu organisasi perlu belajar dan memberikan perhatian terhadap budaya organisasi tersebut.

2. Nilai (*espoused values*)

Nilai (*espoused values*) merupakan alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu. Ini adalah budaya tingkat kedua yang mempunyai tingkat kesadaran yang lebih tinggi daripada artifak. Pada tingkat ini, baik organisasi maupun anggota organisasi memerlukan tuntunan strategi, tujuan dan filosofi dari pemimpin organisasi untuk bersikap dan bertindak.

3. Asumsi dasar (*basic assumptions*)

Asumsi dasar (*basic assumptions*) merupakan bagian penting dari budaya organisasi. Asumsi ini merupakan reaksi yang dipelajari yang bermula dari nilai-nilai yang didukung karena merupakan keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi seperti kepercayaan, persepsi ataupun perasaan yang menjadi sumber nilai dan tindakan. Budaya organisasi tingkat ketiga ini menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi, yang seringkali dilakukan lewat asumsi yang tidak diucapkan.

2.2.3. Sumber – Sumber Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2002:98) isi dari suatu budaya organisasi terutama berasal dari 3 sumber yaitu :

1. Pendiri organisasi

Pendiri organisasi sering disebut memiliki kepribadian dinamis, nilai yang kuat dan visi yang jelas tentang bagaimana organisasi seharusnya. Pendiri mempunyai peranan kunci dalam menarik karyawan. Sikap dan nilai mereka siap diteruskan karyawan baru. Akibatnya, pandangan mereka diterima oleh karyawan

dalam organisasi, dan tetap dipertahankan sepanjang pendiri berada dalam organisasi tersebut, atau bahkan setelah pendirinya meninggalkan organisasi.

2. Pengalaman organisasi menghadapi lingkungan eksternal

Pengalaman organisasi menghadapi lingkungan eksternal. Penghargaan organisasi terhadap tindakan tertentu dan kebijakannya mengarah pada pengembangan berbagai sikap dan nilai.

3. Karyawan dan hubungan kerja

Karyawan dan hubungan kerja pada setiap karyawan membawa harapan, nilai dan sikap mereka ke dalam organisasi. Hubungan kerja mencerminkan aktivitas utama organisasi yang membentuk nilai dan sikap.

2.2.4. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2008:279) ada tujuh yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Inovasi dan pengambilan resiko adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan. Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian terhadap detail

Perhatian terhadap detail adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.

tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi terhadap hasil

Orientasi terhadap hasil adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut. Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

4. Orientasi terhadap individu

Orientasi terhadap individu adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi. Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek – efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi.

5. Orientasi terhadap tim

Orientasi terhadap tim adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu. Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.

6. Agresivitas

Agresivitas adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. Tingkat tuntutan terhadap orang – orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersifat santai.

7. Stabilitas

Stabilitas adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) daripada pertumbuhan. Tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

2.3. Efikasi diri

2.3.1. Pengertian Efikasi diri (Keyakinan Diri)

Menurut Bandura (1977:289) Efikasi diri adalah kemampuan generatif yang dimiliki individu meliputi kognitif, sosial, dan emosi. Kemampuan tersebut harus dilatih dan diatur secara efektif untuk mencapai tujuan individu. Efikasi diri memiliki kemampuan untuk mengorganisasikan strategi yang sesuai dengan tujuan serta menyelesaikan strategi dengan baik walaupun dalam keadaan yang sulit.

Menurut Schultz (2013:64) Efikasi diri adalah perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan. Efikasi diri mengacu pada keyakinan – keyakinan seseorang tentang kemampuan – kemampuan dirinya untuk belajar atau melakukan tindakan – tindakan pada level tertentu. Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah perasaan yang membuat individu yakin terhadap kemampuannya dalam mencapai tujuan tertentu dan keyakinan untuk bisa melakukan sesuatu dalam situasi apapun dengan berhasil.

2.3.2. Faktor yang mempengaruhi Efikasi diri

Menurut Bandura (1977:299) ada empat faktor penting yang mempengaruhi Efikasi diri yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Master Experience*)

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan, karena hal tersebut memberikan bukti secara outentik apakah seseorang akan sukses. Sehingga pengalaman keberhasilan yang didapatkan oleh individu meningkatkan efikasi diri individu tersebut sedangkan kegagalan menurunkan efikasi diri. Keberhasilan menghasilkan kekuatan dan kepercayaan diri. Pengalaman keberhasilan individu lain tidak dapat mempengaruhi efikasi diri pada diri sendiri, tetapi apabila pengalaman keberhasilan itu darinya maka akan mempengaruhi peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman orang lain (*Vicarious Experience or Modeling*)

Pengalaman orang lain merupakan sumber informasi tentang kemampuan orang lain. Penilaian efikasi merupakan bagian yang dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai contoh untuk mencapai keberhasilan. Keberhasilan menjadi cara lain yang efektif untuk menunjukkan kemampuan efikasi individu. Kemampuan individu dinilai dari aktivitas yang dihasilkan dengan indikator memuaskan.

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal merupakan sarana untuk memperkuat keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan. Individu yang diyakinkan secara verbal bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menguasai

tugas – tugas yang diberikan cenderung berusaha secara maksimal dan mempertahankannya.

4. Keadaan Fisiologis dan Afektif (*Physiological and Affective State*)

Keadaan fisiologis dan afektif merupakan informasi kemampuan individu yang sebagian besar didapatkan dari somatik yang diteruskan ke fisiologis dan afektif. Indikator somatik individu sangat relevan dalam kesehatan fisik, fungsi kesehatan, dan coping dengan stres. Treatment yang menghilangkan reaksi emosional melalui pengalaman keberhasilan dapat meningkatkan keyakinan keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai pada kinerja.

2.3.3. Klasifikasi Efikasi diri

Menurut Bandura (1977:42) efikasi diri terbagi atas dua bentuk yaitu efikasi diri yang tinggi dan efikasi diri yang rendah.

1. Efikasi diri yang tinggi

Orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung, sementara orang yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung menghindari tugas tersebut. Meskipun tugas yang diberikan itu berat, orang yang memiliki efikasi diri tinggi mempunyai tekad yang kuat untuk bisa mengerjakannya tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus dihindari. Selain itu, mengembangkan minat intrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Mereka yang gagal dalam

melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali efikasi diri mereka setelah mengalami kegagalan tersebut.

2. Efikasi diri yang rendah

Orang yang memiliki efikasi diri rendah akan ragu dengan kemampuan mereka sendiri, dan cenderung menjauhi tugas yang diberikanya dan menganggap sebagai sebuah ancaman yang harus dihindari. Orang dengan efikasi diri rendah tidak berfikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas – tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit, mereka mengurangi usaha – usaha mereka dan cepat menyerah. Mereka juga lamban dalam membenahi ataupun mendapatkan kembali efikasi diri mereka ketika menghadapi kegagalan.

2.3.4. Indikator Efikasi diri

Menurut Bandura (1977:194) indikator Efikasi diri ada tiga yaitu:

1. *Magnitude* atau *level*

Magnitude atau *Level* merupakan persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Tingkatan kesulitan tugas tersebut mengungkapkan dimensi kecerdikan, tenaga, akurasi, produktivitas atau regulasi diri yang diperlukan untuk menyebutkan beberapa dimensi perilaku kinerja.

2. *Generality*

Generality merupakan tingkat keyakinan yang tinggi bahwa ia mampu mengerjakan tugas – tugas yang sukar juga memiliki efikasi diri yang tinggi sedangkan individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah memiliki keyakinan

bahwa dirinya hanya mampu mengerjakan tugas – tugas yang mudah serta memiliki efikasi diri yang rendah.

3. *Strenght*.

Strenght merupakan penilaian terkait pada aktivitas dan konteks situasi yang mengungkapkan pola dan tingkatan umum dari keyakinan orang terhadap keberhasilan mereka. Keyakinan diri yang paling mendasar adalah orang yang berada disekitarnya dan mengatur hidup mereka.

2.4. Harga diri

2.4.1. Pengertian Harga diri

Harga diri merupakan salah satu bagian dari kepribadian seseorang yang sangat penting dalam kehidupan sehari – hari. Definisi Harga diri menurut Coopersmith (1967:4).

“ Self esteem we refer to the evaluation which the individual makes and customarily maintains with regard to himself : it expresses an attitude of approval or disapproval, and indicates the extent to which the individual believes himself to be capable, significant, successful and worthy. In short, Harga diri is a personal judgment of worthiness that is expressed in the attitudes the individual holds toward himself ”.

Harga diri merupakan evaluasi yang dibuat individu dan kebiasaan memandang dirinya terutama mengenai sikap menerima atau menolak, dan indikasi besarnya kepercayaan individu terhadap kemampuannya, keberartian, kesuksesan dan keberhargaan. Secara singkat Harga diri adalah “*personal judgment*” mengenai perasaan berharga atau berarti yang diekspresikan dalam sikap – sikap individu terhadap dirinya. Menurut Rosenberg (1965:279) Harga diri adalah evaluasi diri seseorang terhadap kualitas atau keberhargaan diri sebagai manusia. Berdasarkan

beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa harga diri merupakan penilaian individu terhadap hasil yang dicapai dengan menilai seberapa jauh perilaku memenuhi tujuan idealnya.

2.4.2. Faktor yang mempengaruhi Harga diri

Menurut Coopersmith (1967:37) menyimpulkan 4 faktor utama yang memberi kontribusi pada Harga diri yaitu:

1. *Respectful*

Respectful merupakan penerimaan dan perlakuan yang diterima individu dari *Significant Others*. *Significant Others* adalah orang yang penting dan berarti bagi individu, dimana ia menyadari peran mereka dalam memberi dan menghilangkan ketidaknyamanan, meningkatkan dan mengurangi ketidakberdayaan. Serta meningkatkan dan mengurangi keberhargaan diri.

2. Sejarah keberhasilan

Sejarah keberhasilan merupakan status dan posisi yang pernah dicapai individu. Keberhasilan, status dan posisi yang pernah dicapai individu tersebut akan membentuk suatu penilaian terhadap dirinya, berdasarkan dari penghargaan yang diterima dari orang lain. Status merupakan suatu perwujudan dari keberhasilan yang diindikasikan dengan pengakuan dan penerimaan dirinya oleh masyarakat.

3. Nilai-nilai dan aspirasi-aspirasi

Nilai-nilai dan aspirasi-aspirasi dalam bentuk Pengamalan-pengalaman individu akan diinterpretasi dan dimodifikasi sesuai dengan nilai-nilai dan aspirasi yang dimilikinya. Individu akan memberikan penilaian yang berbeda terhadap berbagai bidang kemampuan dan prestasinya. Perbedaan ini merupakan fungsi dari

nilai-nilai yang mereka internalisasikan dari orang tua dan individu lain yang signifikan dalam hidupnya.

4. Cara individu berespon devaluasi terhadap dirinya.

Cara individu berespon devaluasi terhadap dirinya dengan mengurangi, mengubah, atau menekan dengan kuat perlakuan yang merendahkan diri dari orang lain atau lingkungan, salah satunya adalah ketika individu mengalami kegagalan.

2.4.3. Indikator Harga diri

Menurut Rosenberg (1965:279) ada dua indikator Harga diri yaitu:

1. Penerimaan diri

Penerimaan diri merupakan kemampuan individu untuk dapat memiliki suatu pandangan positif mengenai siapa dirinya yang sebenar – benarnya, dan hal ini tidak dapat muncul dengan sendirinya, melainkan harus dikembangkan oleh individu. Seseorang yang mampu menerima dirinya memiliki penilaian realistis dari suber daya atau kelebihan – kelebihan yang ia miliki, dimana hal tersebut dikombinasikan dengan penghargaan terhadap dirinya sendiri tanpa memikirkan pendapat orang lain. Orang – orang yang mengaku menerima kelebihan yang ia miliki bebas untuk menolak atas apa yang tidak sesuai dengan dirinya dan mengakui segala kekurangannya tanpa menyalahkan dirinya sendiri.

2. Penghargaan diri.

Penghargaan diri merupakan pemikiran atau konsep tentang penilaian diri yang subjektif, evaluasi terhadap dirinya berdasarkan bagaimana penilaian orang terhadap dirinya, dimana berfungsi sebagai bentuk kontrol sosial. Sealian itu termasuk didalamnya kesadaran individu dan bagaimana penerimaan terhadap

dirinya, yang kemudian akan mendatangkan perasaan senang atau tidak senang terhadap dirinya, sehingga mempengaruhi proses berfikir, perasaan, keinginan nilai maupun perilakunya.

2.5. Penelitian Terdahulu

Terdapat berbagai penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan rujukan dan mendukung penelitian ini. Peneliti telah merangkum penelitian terdahulu ke dalam tabel 2.1 seperti berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Sampel	Hasil
1	Lorraine <i>et al.</i> , 2015	<i>The Influences of Organizational Culture on Performance Management</i>	Karyawan Zurich Insurance Malaysia	Hasil menunjukkan bahwa adanya hubungan korelasi yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja.
2	Shahzad <i>et al.</i> , 2013	<i>Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan</i>	Karyawan Software House Working di Pakistan	Hasil menunjukkan mendukung hipotesis bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja.
3	Syauta <i>et al.</i> , 2012	<i>The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal</i>	Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia	Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak signifikan mempengaruhi kinerja.

		<i>Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)</i>		
4	Cherian dan Jacob 2013	<i>Impact of Self efficacy on Motivation and Performance of Employees</i>	Karyawan Bank Pusat Canada	Hasil menunjuka adanya hubungan positif dan signifikan antara Efikasi diri pada kinerja
5	Noviawati 2016	Pengaruh Efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening	Karywan PT. Coca Cola	Hasil menunjukkan bahwa tidak ada hubungan natara Efikasi diri terhadap kinerja
6	Carter <i>et al.</i> , 2016	The Effects Of Employee Engagement And self efficacy On Job Performance: A Longitudinal Field Study	Semua karyawan pada 20 branches di Australia	Hasil menunjukkan bahwa efikasi diri dapat meningkatkan kinerja karyawan
7	Mansouri dan Tajrobehkar, 2015	<i>Studying the Role of Self-awareness and Self-esteem in Predicting Job Satisfaction and Job Performance of Teachers of Elementary Schools in the City of Kerman</i>	Guru Sekolah Dasar di Kerman	Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara harga diri dan kinerja
8	Hemmati <i>et al.</i> , 2014	<i>Investigation of Relationship Between “self esteem And Assertiveness” And “Employees’ Performance” In National Iranian Bank Branches In Tonekabon City</i>	Karyawan Bank Branches di Tonekabon	Hasil menunjukkan bahwa harga diri merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.6. Kerangka Berfikir

Budaya organisasi merupakan konsep yang populer tetapi juga sangat kompleks diidentifikasi sebagai faktor yang berpengaruh dalam keberhasilan dan kegagalan organisasi dengan berbagai cara. Namun, budaya memiliki konsep dan kontroversi baik dalam menentukan maupun menerapkannya. Literature tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan terutama yang difokuskan dan dilaksanakan di negara maju dan Indonesia tidak dapat berlaku secara universal di negara berkembang (Wambugu, 2014:83).

Menurut Ojo, (2014:12) meskipun kebanyakan penelitian tentang budaya organisasi dalam beberapa dekade terakhir, bukti empiris muncul dari berbagai penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sejauh ini telah menghasilkan hasil yang beragam yang tidak meyakinkan dan kontradiktif. lebih lanjut menyatakan bahwa peneliti setuju pada fakta bahwa tidak ada kesepakatan mengenai sifat yang tepat dari hubungan antara budaya organisasi dan kinerja.

Selain efikasi diri adalah faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti harga diri, faktor tersebut dapat mengkritisi kondisi nyata dilapangan bahwa efikasi diri dan harga diri dapat menjadi faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Sebayang dan Sembiring (2016:2) dalam penelitiannya menyatakan bahwa harga diri berkaitan dengan keyakinan terhadap nilai – nilai yang dianut oleh karyawan secara individu sebagai anggota organisasi. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Finnet Indonesia, hasil

menunjukkan harga diri merupakan variabel yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.6.1. Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja

Menurut Kottler & Heskett (2006:67) logika tentang cara kekuatan budaya yang berhubungan dengan kinerja meliputi tiga gagasan; pertama, adalah penyatuan tujuan. Dalam sebuah perusahaan (organisasi) dengan budaya yang kuat, karyawan cenderung berbaris mengikuti penabuh genderang yang sama. Kedua, budaya yang kuat juga dikatakan membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri para karyawan. Ketiga, budaya yang kuat juga dikatakan membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang mencekik yang dapat menekan tumbuhnya motivasi.

Secara garis besar bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan didukung oleh Inuwa Galoji et al., (2012:50) bahwa hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin kuat budaya yang kondusif tercipta dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lorraine (2015:135) dan (Shahzad et al., 2013:56) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam mencapai kinerja organisasi. Dimana dalam membangun budaya yang kuat perlu suatu proses organisasional yang kondusif melalui usaha terus menerus yang dilakukan antar anggota organisasi melalui nilai dan sikap yang diyakini dalam organisasi.

2.6.2. Pengaruh Efikasi diri Pada Kinerja

Terwujudnya efisiensi dan efektivitas bagi perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Tingkat kemampuan sumber daya manusia diperusahaan dalam mengelola perusahaan akumulasinya disebut dengan kinerja perusahaan. Kinerja diaktualisasikan para karyawan didukung oleh beberapa faktor salah satunya efikasi diri terkait keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Menurut Cherian dan Jacob, (2013:85) dalam penelitiannya menyatakan kinerja karyawan secara positif dipengaruhi efikasi diri, efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi karena apabila efikasi diri karyawan memburuk atau lemah dalam kompleksitas tugas maka organisasi harus memperbaiki kinerjanya.

Menurut Iis dan Yunus (2016:296) bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan PT. Surya Maditrindo Cabang Lhokseumawe, efikasi diri menjadi aspek yang paling menonjol daripada variabel lainya sebagai pembentuk utama kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT. Surya Maditrindo Cabang Lhokseumawe. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Carter et al., 2016 bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan efikasi diri yang tinggi untuk menumbuhkan karyawan yang berkualitas dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaanya. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas

aktivitas atau perilaku dengan sukses. Efikasi diri yang baik dari seorang karyawan akan membuat kinerjanya menjadi semakin tinggi.

2.6.3. Pengaruh Harga diri Pada Kinerja

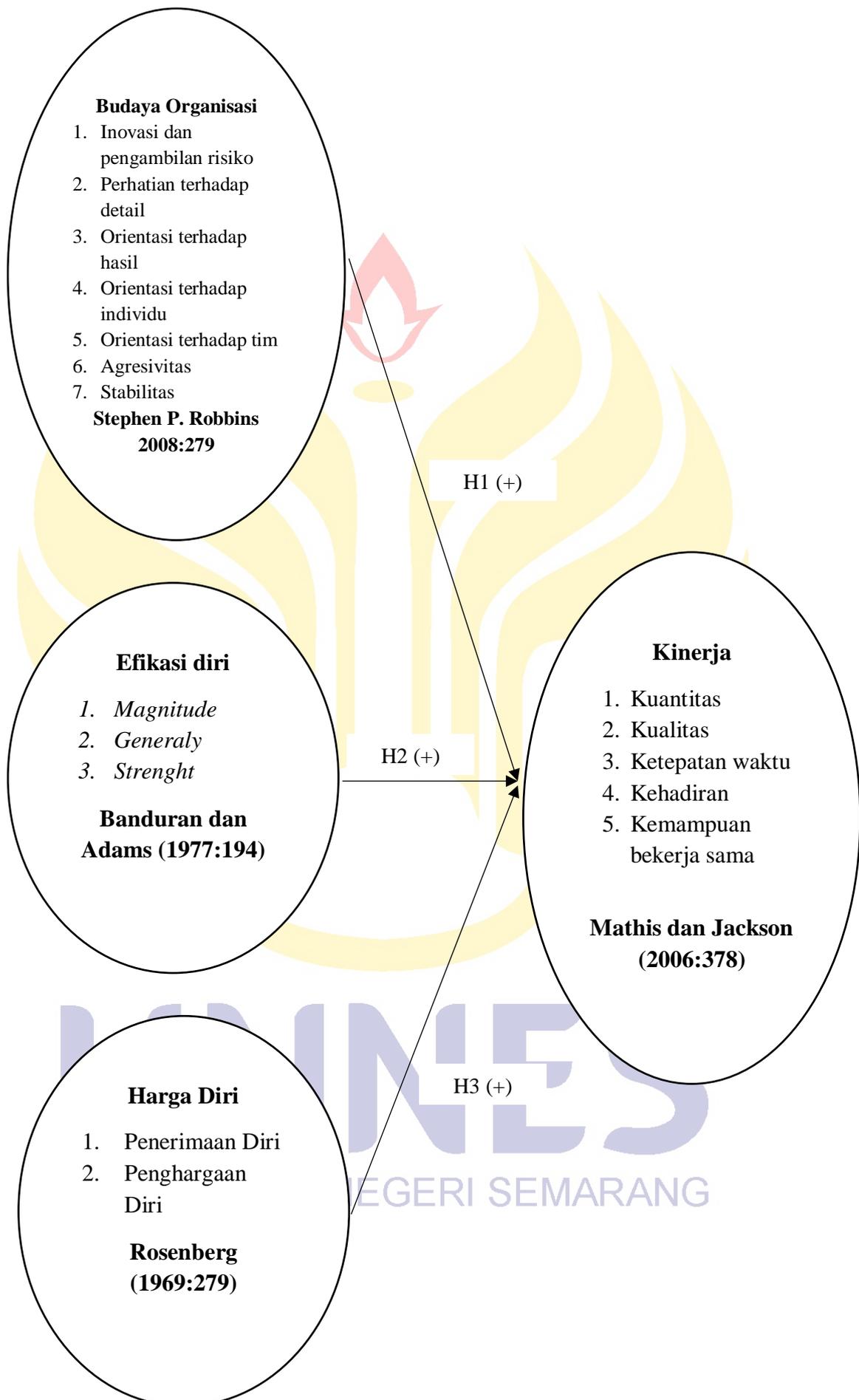
Harga diri yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Orang yang mempunyai harga diri yang kuat akan mampu membina relasi yang lebih baik dan sehat dengan orang lain, bersikap sopan, dan menjadikan dirinya menjadi orang yang berhasil dengan demikian akan meningkatkan kinerjanya secara individual.

Penelitian yang dilakukan oleh Arshad et al., (2015:161) harga diri berpengaruh positif pada kinerja, namun harga diri pada pria memiliki tingkat yang lebih tinggi pengaruhnya dibandingkan dengan harga diri pada wanita. Menurut Ferris et al., (2015:279) menyatakan bahwa harga diri yang kuat akan mengurangi penyimpangan – penyimpangan ditempat kerja sehingga akan memberikan efek peningkatan kinerja ditempat kerja. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hemmati et al., 2014:182) Dengan adanya harga diri dapat meningkatkan nilai-nilai optimis dalam diri kita dan membawa dampak akan perkembangan yang positif dalam kinerja. Seseorang yang merasa dirinya begitu berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menyusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.7. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian ingin dipecahkan (Sugiyono, 2009:63). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan penjelasan keterkaitan antar variabel dan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis untuk penelitian ini yaitu:

H1 : Semakin kuat Budaya Organisasi, maka kinerja perawat semakin meningkat.

H2 : Semakin tinggi Efikasi diri, maka kinerja perawat semakin meningkat.

H3 : Semakin tinggi Harga diri, maka kinerja perawat semakin meningkat.

BAB V

PENUTUP

5.1. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat RSUD Ungaran, Kinerja yang tinggi pada perawat akan tercipta pada saat karyawan mengerjakan tugas dengan inisiatif, pimpinan mendukung kreatifitas perawat, pihak rumah sakit menyampaikan tugas dengan detail, tetap menaati peraturan walaupun tidak ada pengawasan. Hal ini berarti semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki oleh perawat akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat RSUD Ungaran, Kinerja yang tinggi pada perawat akan tercipta pada saat perawat berani menyelesaikan masalah atau pekerjaan yang sulit dan perawat dapat menemukan solusi untuk setiap masalah yang dihadapi. Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh perawat akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
3. Harga diri berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat RSUD Ungaran, Kinerja yang tinggi pada perawat akan tercipta pada saat perawat memiliki pandangan positif mengenai siapa dirinya yang sebenar – benarnya, dan penghargaan terhadap dirinya sendiri. Hal ini berarti semakin tinggi harga diri yang dimiliki oleh perawat akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

5.2. SARAN

Berdasarkan hasil simpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perawat RSUD Ungaran
 - a. Budaya organisasi dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, budaya organisasi hendaknya dapat mempertahankan atau meningkatkan budaya organisasi, terutama pada indikator inovasi dan pengambilan risiko yang memiliki rata – rata indeks terendah. Hal ini dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada perawat untuk menyampaikan ide – ide baru dan mendukung ide – ide yang dimiliki karyawan.
 - b. Efikasi diri dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang. Artinya, efikasi diri perawat di RSUD Ungaran masih belum optimal. Oleh karena itu perawat hendaknya dapat meningkatkan efikasi diri agar dapat meningkatkan keyakinan dirinya, terutama pada indikator *magnitude* yang memiliki rata – rata indeks terendah. Hal ini dilakukan dengan cara meningkatkan dan mengarahkan ketahanan setiap perawat dan melakukan diskusi dan *sharing* mengenai pekerjaan selama bekerja, sehingga ketika terjadi permasalahan para perawat dapat saling mendukung satu sama lain. Selain itu, adanya diskusi bersama juga dapat dijadikan perawat sebagai bahan untuk alternatif solusi dari masalah sulit yang dihadapi selama bekerja.
 - c. Harga diri dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang. Artinya, harga diri perawat di RSUD Ungaran masih belum optimal. Oleh karena itu

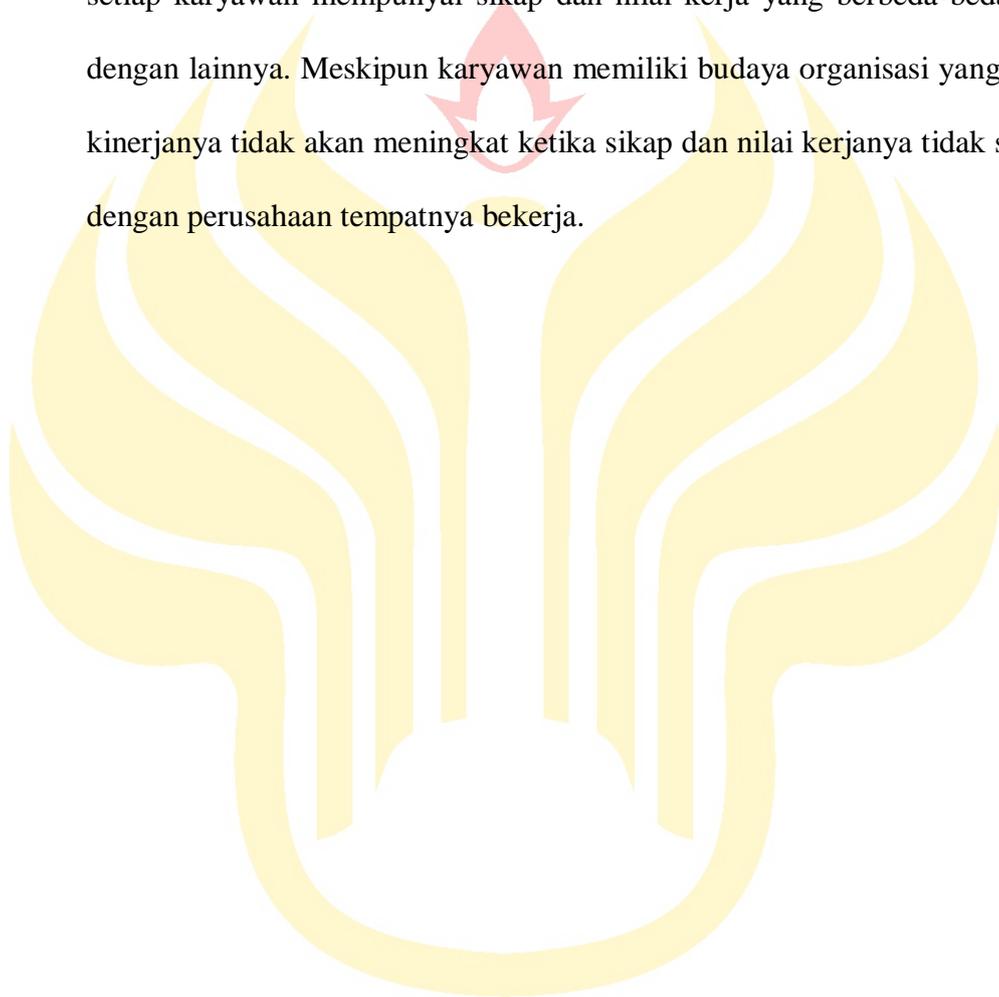
perawat hendaknya dapat meningkatkan harga diri agar dapat meningkatkan harga dirinya, terutama pada indikator penerimaan diri yang memiliki rata – rata indeks terendah. Hal ini dilakukan dengan cara memberikan pengarahan mengenai sikap positif untuk menerima kelebihan dan kekurangan yang dimiliki perawat agar perawat mengabaikan pengalaman positif ataupun keberhasilan sekecil apapun yang pernah dicapai untuk mengembangkan talenta yang dimiliki perawat.

d. Kinerja dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang. Artinya, kinerja perawat di RSUD Ungaran masih belum optimal. Oleh karena itu perawat hendaknya dapat meningkatkan kinerja agar dapat meningkatkan pencapaian tujuan yang ditetapkan, terutama pada indikator kualitas yang memiliki rata – rata indeks terendah. Hal ini dilakukan dengan cara mengembangkan diklat pelayanan kesehatan dengan fokus pada pelayan terbaik dan peningkatan kinerja pelayanan perawat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

a. Saran untuk penelitian mendatang, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan sampel yang berbeda, seperti pada *marketer*. *Marketer* merupakan salah satu profesi yang cukup unik dibandingkan dengan profesi lainnya. Hal ini dikarenakan *marketer* berurusan dengan lingkungan eksternal, seperti pelanggan dan pesaing yang rentan terhadap resiko, tantangan, dan ketidakpastian. Hal ini menyebabkan *marketer* tidak hanya dibekali dengan pengetahuan tentang pemasaran saja, namun juga dibekali dengan efikasi diri dan harga diri.

- b. Untuk penelitian mendatang diharapkan mampu mengemangkan variasi variabel lainnya, seperti sikap kerja, atau nilai kerja. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai sikap dan nilai kerja yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Meskipun karyawan memiliki budaya organisasi yang baik, kinerjanya tidak akan meningkat ketika sikap dan nilai kerjanya tidak sesuai dengan perusahaan tempatnya bekerja.



UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arshad, M., Muhammad, S., & Mahmood, K. (2015). Self-Esteem & Academic Performance Among University students. *Journal of Education and Practice*, 6(1), 156–162.
- Aryawan, angga tridanto. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pt Danliris Sukoharjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–8.
- Awadh, A. M., & Saad, A. M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research*, 2(1), 168–175.
- Bandura, A. (1977). Self Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, Vol. 84(No.2), 191–215.
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L.-K. (2016). The effects of employee engagement and self- efficacy on job performance : a longitudinal field study The effects of employee engagement and self- study. *The International Journal of Human Resource Management*, 4(October), 1–19.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88.
- Coopersmith. (1967). The Antecedents of Self Esteem. *Journal Psychology*, 4.
- Deal, T., & Kennedy, A. (1984). *Corporate Culture : The Rites and Ritual of Corporate Life* (Empat). Canada: Harcourt College.
- Deany, A. S., Sukartha, I. M., & Wirama, D. G. (2016). Pengaruh Self Esteem , Self Efficacy , Locus Of Control , Dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas*, 11(5), 3713–3740.
- Dewi Lina. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Mediating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Gardner, G. Donald. (2008). organization - based self esteem : making a difference at work. *Journal Management*, 4(1), 1–14.

- Engko, C. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1–12.
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., & Morrison, R. (2015). Ostracism, self-esteem, and job performance: When do we self-verify and when do we self-enhance? *Academy of Management Journal*, 58(1), 279–297.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 103–114.
- Ghafoor, A., Qureshi, T. M., Khan, M. A., & Hijazi, S. T. (2011). Transformational leadership , employee engagement and performance : Mediating effect of psychological ownership. *Journal of Business Management*, 5(17), 7391–7403.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J., Ivancevich, J. M., & James H. Donnelly, J. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gloudemans, H., & Fontys, H. (2015). The development and validation of a five-factor model of Sources of Self-Efficacy in clinical nursing education. *Journal of Nursing Education and Practice*, 3(November 2012), 80–87. <https://doi.org/10.5430/jnep.v3n3p80>
- Hairudinor. (2014). The Effect of Compensation on the Psychological Well-Being , Work Engagement and Individual Performance (Case Study on The Nurses Of Private Hospitals In South Borneo , Indonesia). *Journal of Business and Management Invention*, 3(7), 49–53.
- Hartono, J. (2008). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: Andipublisher.
- Hemmati, M., Taghipour, H., & Asgari, M. H. (2014). Investigation of Relationship between “ Self-Esteem and Assertiveness ” and “ Employees â€™™ Performance ” in National Iranian Bank Branches in Tonekabon city. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 4(4), 182–187.
- Heslin, & Klehe. (2006). Exploring the Relationship among Loneliness , Self-esteem , Self- efficacy and Gender in United Arab Emirates College Students. *Journal P*, 8(1), 705–708. <https://doi.org/10.5964/ejop.v8i1.301>.
- Hofstede. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterl*,

286–316.

- Husein, U. (2008). *Metodw Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Iis, Y., & Yunus, M. (2016). Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(7), 2222–6990.
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, Vol.2(4), 12–24.
- Inuwa Galoji, S., Ahmad, F., & Johari, H. (2012). Leadership Self-efficacy and Managerial Job Performance in Nigerian Commercial Banks. *American Journal of Economics*, 2(4), 116–119.
- Ismail, I. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura, 12(55), 18–36.
- Kappagoda, U. W. M. R. S., Othman, H. Z. F & Alwis, G. D. 2014a. The Impact of Psychological Capital on Job Performance in the Banking Sector in Sri Lanka. *International Journal of Arts and Commerece*. 3(5): 198–208
- Khanifah, S., & Palupiningdyah. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Dengan Komitmen Organisasi. *Management Analysis Journal*, 4(3), 200–211.
- Kottler, & Heskett. (2006). *Budaya Korporat dan Kinerja*. Jakarta: SAGA.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavioral* (5th ed.). Boston: McGraww-Hill.
- Kuhnen, C. M., & Tymula, A. (2006). Feedback , Self-Esteem and Performance in. *Journal Management Science*, 4(1), 1–18.
- L, M. R., & H, J. J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lai, M., & Chen, Y. (2012). Self-Efficacy , Effort , Job Performance , Job Satisfaction , and Turnover Intention : The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. *Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4), 387–391.
- Mansouri, S., & Tajrobehkar, M. (2015). Studying the Role of Self-awareness and Self-esteem in Predicting Job Satisfaction and Job Performance of Teachers of Elementary Schools in the City of Kerman. *Journal of Applied Environmental*, 5, 142–148.

- Nahdluddin, M., & Maftukhah, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 4(3), 219–228.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2015). *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage* (9th ed.). USA: McGraww-Hill.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume*, 4(3), 1–12.
- Ojo, O. (2014). Organisational Culture and Corporate Performance: Empirical Evidence from Nigeria. *Journal of Law and Governance*, 5(2), 1–12.
- Omar, M. K., Hussein, N., Azli, N., & Mara, U. T. (2016). Role Overload, Self-Efficacy, Locus of Control and Job Performance among Employees of a Printing Company in Malaysia. *Information Management and Business Review*, 8(5), 61–69.
- Poernomo, U. D., & Nury Ariani Wulansari. (2015). Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Pemeditasi. *Management Analysis Journal*, 4(3), 190–199.
- Ponnu, A. L. D., & Hassan, Z. (2015). The Influences of Organizational Culture on Performance Management. *Journal of Business and Management*, Vol. 3(No.1), 135–145.
- Pradiansyah, A. (2008). *The 7 Laws of Happiness*. Bandung: Kaifa.
- Prof. Augusty Ferdinand, D. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (5th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Negeri Diponegoro.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (17th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Qomariah, N. (2016). Efikasi Diri, Ketidaknyamanan Terhadap Tugas, Dan Konformitas Teman Sebaya Sebbagai Prediktor Prokrastinasi Akademik. *Personality and Individual Differences*, 4(1), 1–21.
- Ranihusna, D. (2010). Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 90–103.
- Reasoner, R. (2010). *The True Meaning of Self-Esteem*. Bandung: Kaifa.
- Richard L. Daft. (2002). *Manajemen* (lima). Jakarta: Erlangga.

- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosenberg, M. (1965). Mindfulness and Self-esteem: A Systematic Review. *Personality and Individual Differences*, 35(2), 213–240.
- Sapariyah, R. A. (2008). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy And Locos Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 2–16.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2013). *Sejarah Psikologi Modern*. Bandung: Penerbit Nusa Media.
- Sebayang, S., & Sembiring, D. J. (2016). Effect Of Self Esteem And Self Efficacy Of Employee Performance Case Study At Pt. Finnet Indonesia. *Management*, 10, 3501–3530.
- Shahzad, F., Superior, T., & Lahore, C. (2013). Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance : An Empirical Study of Software Houses in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2), 56–64.
- Siagian, S. P. (2002). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sibuea, A. i C. ., & Tono, A. R. (2015). The Influence Of Organizational Culture And Self -Efficacy On Employee. *Journal Management*, 2(3), 1–8.
- Sido, P. T., Kaligawe, M., Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Sudarma. Ketut. (2012). Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja Dan Kualitas Pelayanan). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(1), 76–83.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Toeri, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. (2002). *Upaya Menggali Keunggulan Keberlanjutan Melalui Manajemen Entrepreneurship dan Model Penerapan Manajemen Statejick Sumber Daya Manusia*. Bandung: UPI.

- Syauta, J. H., Troena, E. A., Setiawan, M., & Solimun. (2012). The Influence of Organizational Culture , Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura , Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 1(1), 69–76.
- Wahono Guntur P. (2012). Pengaruh Person – Organization Fit, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *Management Analysis Journal*, 1(1), 1–7.
- Wahyudin, Agus (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Pendidikan*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Wambugu, L. W. (2014). Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila -Kipevu Ii Power Plant). *European Journal of Business and ManagementOnline*, 6(32), 2222–2839.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.