

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan menjelaskan mengenai pengertian dan beberapa uraian yang berkaitan dengan budaya organisasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

2.1.1. Budaya Organisasi

Budaya menggambarkan pengertian yang sangat luas dan umum yang orientasinya pada pola perilaku, kepercayaan, kelompok (organisasi) dan semua pemikiran yang mencirikan suatu nilai-nilai yang dianut bersama dan cenderung bertahan walaupun anggota kelompok tersebut sudah berubah. Organisasi merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia terutama di era globalisasi yang serba bebas dan terbuka terutama dalam pergaulan dunia yang berkaitan dengan masalah-masalah ekonomi, politik, budaya dan iptek. Semua itu memberi arti, sekaligus peringatan bagi kehidupan manusia untuk memperoleh kebebasan dan manfaat dalam melakukan interaksi antara satu bagian dengan bagian yang lainnya (Mulyaningsih & Si, 2018).

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-

anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan di masa depan (Wardani et al., 2016).

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi (Lako, n.d.).

Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi (Soelistya et al., 2022).

Budaya organisasi diartikan sebagai metode pengamatan buat menciptakan kebiasaan karakter, struktur organisasi dan metode kualitas dan keyakinan para elemen yang berbalas-balasan terjalin dengan elemen lainnya (Faturahman, 2018).

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu

istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Arianty, 2014).

Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola tertentu yang disepakati dan diikuti oleh para anggotanya mulai dari perilaku, norma-norma, nilai-nilai, hingga asumsi yang berkaitan dengan integrasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.1.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2018), faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, yaitu gaya seorang manajer atau pimpinan dalam mengatur organisasi secara profesional.
2. Kedisiplinan, yaitu mentaati peraturan organisasi.
3. Hubungan organisasi, yaitu keterkaitan semua level jabatan.
4. Komunikasi, yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan para karyawan.

2.1.1.2. Indikator Budaya Organisasi

Sumartik et al (2022) mengemukakan indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

1) Misi

Adalah istilah yang mengacu pada tujuan yang jelas yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi di masa depan.

2) Konsistensi

Mengacu pada budaya organisasi yang kuat, konsisten, dan dapat bekerja sama.

3) Adaptabilitas

Mengacu pada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan keinginan pelanggan. Organisasi diwajibkan untuk mengambil risiko dan belajar dari kesalahan untuk memperbaiki diri di masa depan.

4) Pelibatan

Mengacu pada organisasi yang harus mampu memberdayakan karyawannya, mengelola tim kerjanya, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Soelistya et al., 2022), menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki fungsi diantaranya:

1) Meningkatkan rasa kepemilikan

Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas yang meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas bagi seluruh anggotanya. Rasa kepemilikan berarti penerimaan sebagai anggota atau bagian dari sesuatu.

2) Alat untuk mengorganisir

Sebagai alat untuk mengorganisir setiap anggota atau karyawan suatu perusahaan. Maksudnya, mengorganisasi atau mengatur suatu kelompok agar membentuk satu kesatuan.

3) Meningkatkan kekuatan organisasi

Meningkatkan kualitas suatu organisasi melalui nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam budaya organisasi tersebut dan sebagai pedoman dalam menyatukan organisasi dengan memberikan standar tepat mengenai tutur kata dan tingkah laku para anggotanya.

4) Mengontrol perilaku

Fungsi budaya organisasi sebagai mekanisme dalam mengontrol perilaku setiap anggota di dalam maupun diluar lingkungan organisasi. Nilai-nilai dan norma dalam budaya organisasi bisa memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawannya. Perilaku merupakan serangkaian tindakan yang dibuat oleh individu, organisme, sistem atau entitas buatan dalam hubungannya dengan diri sendiri atau lingkungannya, yang mencakup sistem atau organisme lain di sekitarnya serta lingkungan fisik.

5) Mendorong kinerja anggota

Membantu mendorong seluruh anggota organisasi atau karyawan perusahaan untuk meningkatkan performa kerja, baik itu dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Mendorong para anggota agar lebih mengedepankan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. Jadi, mereka lebih sadar bahwa kepentingan bersama harus lebih diprioritaskan.

6) Menentukan tujuan organisasi

Sebagai alat untuk menentukan arah atau hal-hal yang bisa dilakukan dan tidak. Tujuan adalah penjabaran dari visi dan misi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan

Manajemen harus menyadari tipe umum budaya organisasi kalau sebuah organisasi berkeinginan mengubah budayanya agar lebih sempurna, dan menyadari kenyataan bahwa budaya tertentu terbukti lebih superior dari tipe

budaya lainnya. Sebagian besar ahli perilaku mengadvokasikan budaya organisasi yang terbuka dan partisipatif. Bahkan, beberapa di antara mereka berpendapat lebih jauh bahwa budaya serupa itu adalah yang terbaik untuk semua situasi. Tipe budaya terbuka ini mempunyai karakteristik sebagai berikut: 1) Kepercayaan kepada para bawahan 2) Komunikasi terbuka 3) Kepemimpinan yang penuh pertimbangan dan suportif 4) Pemecahan masalah secara kelompok 5) Otonomi pekerja 6) Tukar menukar informasi 7) Tujuan-tujuan dengan keluaran (output) yang berkualitas (Soelistya et al., 2022).

Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal (Soelistya et al., 2022). Seseorang tidak dapat mengubah budaya perusahaan sendirian, tetapi pemimpin yang kuat dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap budaya. Seorang pemimpin perusahaan yang kuat tentu saja dapat memberikan dampak signifikan terhadap budaya perusahaan. Dan bila kita bergabung dengan perusahaan yang mempunyai budaya dengan nilai-nilai yang membuat kita tidak nyaman akan menimbulkan konflik nilai, untuk hal yang baik maupun yang buruk.

2.1.2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang (Bahri & Nisa, 2017). Pengembangan karir di

perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja.

Pengembangan karir juga diartikan sebagai suatu kebutuhan yang terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai dalam artian menuju jenjang jabatan yang lebih tinggi agar tujuan karir yang diinginkan dapat tercapai serta dapat mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan (Pramono, 2022)..

Sehingga dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan organisasi atau perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas karyawan dan meningkatkan tingkat efektivitas organisasi dengan cara eksplorasi, pengalaman, ataupun bentuk lainnya sesuai dengan kebutuhan dari karyawan yang bersangkutan.

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Rivai (2013) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir, karena dapat meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan.
2. Ekspour manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan kerja berarti perolehan exposure diluar perusahaan. Mencakup kontrak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.
4. Kesetiaan terhadap organisasi level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan eskpetasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluar karyawan (turn over) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.
5. Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehatnasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang didalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.
6. Peluang untuk tumbuh karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbu dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

2.1.2.2. Indikator Pengembangan Karir

Juniarti & Putri (2021) mengatakan indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
Keadilan dalam jenjang karir dapat terwujud apabila terdapat transparansi dalam penetapan kriteria promosi yang objektif dan rasional.
2. Keperdulian para atasan langsung
Keterlibatan aktif atasan dalam perencanaan karir pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
Akses yang mudah terhadap informasi mengenai peluang promosi akan mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kompetensinya.
4. Adanya minat untuk dipromosikan
Pendekatan yang fleksibel dan proaktif dalam program pengembangan karir dapat efektif dalam meningkatkan minat pegawai untuk mengembangkan diri.
5. Tingkat kepuasan
Meskipun keinginan untuk maju dalam karir merupakan hal yang universal, definisi keberhasilan karir dapat bervariasi antar individu.

2.1.3. Kinerja Karyawan

Semakin berkembangnya suatu organisasi semakin penting juga melibatkan tenaga kerja guna mencapai kelancaran jalannya organisasi. Ketika kita

membicarakan suatu produk atau jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak terlepas dari permasalahan kinerja. Kinerja merupakan cara yang digunakan dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan wewenangnya.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Widodo (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/mental maupun non fisik/non material.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Emron et al., 2016).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu secara kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang memengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja karyawan rumah sakit yang di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhinya yaitu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, diantaranya adalah motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin,

pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, diantaranya adalah lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi (Fatimah et al., 2022).

Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan minat. Kemampuan yang dimiliki seseorang berbeda-beda. Kemampuan itu sendiri tergantung pula aspek-aspek lain. Seorang pegawai tentu saja kemampuan melaksanakan pembelajaran dipengaruhi oleh kapasitas keilmuan yang dimiliki misalnya jenjang pendidikan atau kualifikasi pendidikannya, pengalamannya, dan lain sebagainya. Adapun faktor eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah ketersediaan sarana dan prasarana. Semakin lengkap sarana, maka semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan produktivitas kerja. Karyawan yang ditunjang dengan sarana yang memadai, berpotensi meningkatkan kinerjanya (Suwindia & Wati, 2021).

2.1.3.2. Indikator Kinerja

Menurut Shaputra & Hendriani (2015) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Kuantitas Kerja
Produktivitas kerja dapat diukur dari jumlah dan jenis tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.
2. Kualitas Kerja
Kualitas output kerja tercermin dari tingkat ketelitian, kerapihan, dan relevansi hasil dengan tujuan yang ditetapkan.
3. Kerjasama

Kolaborasi yang baik antar karyawan, baik secara vertikal maupun horizontal, merupakan faktor kunci keberhasilan tim.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab individu tercermin dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas, menjaga aset perusahaan, dan berperilaku sesuai dengan etika kerja.

5. Inisiatif

Proaktivitas karyawan dalam mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah dan meningkatkan kinerja merupakan aset berharga bagi organisasi.

2.2. Kajian Penelitian Terdahulu

Adapun yang meliputi landasan dalam penelitian ini adalah sebagaimana hasil beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Hartati, Pandi Putra, 2020, Rumah Sakit Fatima Pare-Pare	Meneliti tentang budaya organisasi dan pengemba- ngan karir terhadap kinerja perawat	Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Fatima Pare-Pare	Budaya organisasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, secara parsial budaya organisasi dan pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja perawat.	JEMA Adpertisi, Vol. 1, No. 3, 2020 e- ISSN 2714- 8645.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2	Hany Amalia, Drs. Joni Heruwanto, MM., 2021, Rumah Sakit Umum Pusat Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo (RSCM) Jakarta.	Meneliti tentang budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai rawat inap terpadu gedung A lt. 3	Penelitian ini dilakukan di RSCM Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta	Budaya organisasi, dan pengembangan karir secara simultan dan parsial berpengaruh kinerja pegawai.	Repository Universitas IPWIJA, 2021.
3	Raditya Bagus Evanda, 2017, Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember	Meneliti tentang pengembangan karir terhadap kinerja perawat	Penelitian ini tidak meneliti tentang budaya organisasi dan penelitian ini meneliti mengenai motivasi dan kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit Dr. Soebandi Jember.	Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 11 No. 1, 2017.
4	Mardhatila Fitri Sopali, Ai Elis Karlinda, Putri Azizi, Chintya Ones Charli, 2023, RS. Semen Padang	Meneliti tentang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini memiliki 2 variabel X yang lainnya yaitu Beban kerja dan Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja perawat.	Jurnal Ekobistek Volume 4, No. 4, 2023, pp. 740-745, e-ISSN: 2301-5262.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5	Ida Tri Wahyuningsih, Elva Nuraina, Nik Amah 2017, Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.	Meneliti tentang budaya organisasi.	Penelitian ini memiliki 1 variabel X yang lainnya yaitu lingkungan kerja dan variabel y nya adalah produktivitas kerja karyawan	Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.	Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi, Vol.5 No.1, Oktober 2017, Hal: 9-18.
6	Fitri Dahlia, Soedijanto Padmowihardjo, Tabroni, Lie Adek, 2017, Rumah Sakit Ibu dan Anak Asyifa Depok.	Meneliti tentang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini variabel X nya adalah disiplin kerja dan kecerdasan emosional	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, kecerdasan emosional dan pengembangan karir kinerja karyawan.	MATEMATIKA: Jurnal Manajemen dan Teknologi Maritim, 2017 e-ISSN : 2745-4444 p-ISSN : 2745-6048
7	Surya Darma Putra, Said Musnadi, M. Shabri Abd. Majid, 2014, Rumah Sakit Jiwa Aceh	Meneliti tentang budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini memiliki variabel X lainnya yaitu kompensasi, dan variabel Y penelitian ini kepuasan kerja karyawan	Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan pengembangan karir baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat BLUD RSJA.	Jurnal Manajemen, Volume 3, No. 2, Mei 2014 ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 9 Pages pp. 85- 93

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8	Pribadi Darmawan Insan, Ahyar Yuniawan 2016, RSUD Tugurejo Semarang.	Meneliti tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel X lainnya yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, kompensasi, dan lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Diponegoro Journal Of Management, Volume 5, Nomor 1, Tahun 2016, Hal 1-13, ISSN (Online): 2337-3792.
9	Komang Sinta Maharani, Naomi Vebriati 2019, Rumah Sakit Bali Royal	Meneliti tentang pengembangan karir	Terdapat variabel Y dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berperan sebesar 77,8% terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal	Jurnal Psikologi Udayana, 2019, Vol 6, No. 2 301-311 e-ISSN : 2654-404 p-ISSN: 2354-5607
10	Hermaeni Cahyani, pi Parela, 2017, Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung	Meneliti tentang pengembangan karir	Terdapat variabel x lainnya yaitu budaya kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung.	Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Pascasarjana Saburai 2017, p-ISSN: 2962-0996, e-ISSN: 2963-5586

2.3. Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengembangkan kinerjanya (Tiyanti et al., n.d.). Dalam kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi/perusahaan, diperlukan penilaian/pengukuran kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dinilai berdasarkan kemampuan, pengalaman dan ketepatan waktu (Haryanti et al., 2023).

Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi (Soelistya et al., 2022). Terdapat 4 indikator budaya organisasi diantaranya yaitu misi, konsistensi, adaptabilitas, dan pelibatan (Sumartik et al., 2022).

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi (Lako, n.d.).

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi. Bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Hartati & Putra, 2020). Demikian pula penelitian yang telah dilakukan, bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Muis et al., 2018).

Selain budaya organisasi, pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang (Bahri & Nisa, 2017). Suatu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik serta menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja organisasi (Busro, 2018).

Terdapat 5 indikator pengembangan karir menurut Juniarti & Putri (2021) yaitu perlakuan yang adil, keperdulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat, dan tingkat kepuasan.

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa pengembangan kari berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penelitian ini berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja (Bahri & Nisa, 2017). Bisa disimpulkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula

penelitian yang telah dilakukan, bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Handoko & Rambe, 2018).

budaya organisasi dipercaya mempengaruhi cara berpikir dan cara bertindak individu-individu dalam menentukan tujuan, baik tujuan kehidupan pribadi maupun tujuan kehidupan profesional. Interaksi dimensi-dimensi budaya organisasi membentuk identitas diri individu di dalamnya maupun identitas organisasi (Reeder, 2020).

Merujuk pada uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi budaya seperti *power distance*, *uncertainty avoidance*, *individualism vs collectivism*, *masculinity vs feminine*, dan *long term avoidance* juga mempengaruhi keputusan setiap individu pegawai dalam menentukan pengembangan karirnya.

Jusuf et al., (2016) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi yang kondusif berperan penting dalam mengoptimalkan kontribusi pegawai terhadap organisasi. Kontribusi yang optimal dapat tercapai jika pegawai ditempatkan pada jabatan, posisi dan bekerja pada bidang yang sesuai dengan kompetensinya. Hasil penelitian Reeder (2020) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang suportif, mengedepankan nilai-nilai dan pencapaian misi organisasi, serta memberikan keleluasaan bagi pegawai untuk mengembangkan kariernya berdampak positif bagi pengembangan karier pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu

periode tertentu (Kasmir, 2016). Faktor yang memengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja karyawan rumah sakit yang di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhinya yaitu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yaitu motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi. Adapun 5 indikator kinerja adalah kuantitas, kualitas, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif (Shaputra & Hendriani, 2015).

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut “**Budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Al-Arif secara simultan maupun parsial**”.