

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PRANATA LABORATORIUM DI
RSUP dr. SOERADJI TIRTONEGORO
KLATEN**

TUGAS AKHIR

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan sebagai
Sarjana Sains Terapan**



**Disusun Oleh :
Andika Dyah Ayu Kusuma
11180756N**

**PROGRAM STUDI D-IV ANALIS KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Akhir :

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PRANATA LABORATORIUM DI
RSUP dr. SOERADJI TIRTONEGORO
KLATEN**

Oleh :

**Andika Dyah Ayu Kusuma
11180756N**

Surakarta, 04 Juli 2019

Menyetujui untuk Sidang Tugas Akhir

Pembimbing Utama



Rosita Yuniati, S.Psi., M.Psi., Psi

Pembimbing Pendamping



Dharwany M. Hasibuan, SE., MM

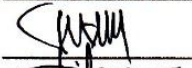
LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir :

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PRANATA LABORATORIUM DI
RSUP dr. SOERADJI TIRTONEGORO
KLATEN**

Oleh :
Andika Dyah Ayu Kusuma
11180756N

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 30 Juli 2019

Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
Penguji I : Dr. Waluyo Budi Atmoko, MM.		<u>28/7/2019</u>
Penguji II : Patria Mukti, S. Psi., M. Psi.		<u>3/8 2019</u>
Penguji III : Dharwany M. Hasibuan, SE., MM.		<u>30.7.19</u>
Penguji IV : Rosita Yuniati, S. Psi., M.Psi., Psi.		<u>2/8 2019</u>

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Setia Budi Surakarta



Prof. dr. Marsetyawan HNE S., M.Sc., Ph.D
NIDK. 8893090018

Ketua Program Studi
D-IV Analis Kesehatan



Tri Mulyowati, SKM., M.Sc.
NIS. 01201112162151

MOTTO

- Kesulitan itu akan datang, tapi dia tidak akan menetap, dia akan datang
kemudian pergi -

PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini dipersembahkan untuk orang-orang tersayang yang telah memberi dukungan, semangat dan doa, serta membantu selama proses menimba Ilmu di Universitas Setia Budi Surakarta maupun dalam pelaksanaan Tugas Akhir ini. Tugas ini dipersembahkan untuk :

- ❖ Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga masih diberi kesempatan untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
- ❖ Bapak Purwanto dan Ibu Diah Rustini yang telah memberikan doa disetiap sujudnya, semangat, nasehat dan kasih sayang yang tidak pernah putus berkat bapak ibuk saya menjadi seperti ini.
- ❖ Adikku Ridwan Dwi Saputra yang selalu memberikan doa dan dukungan.
- ❖ Kak Adinda Yogasari yang selalu memberikan hiburan dan semangat untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
- ❖ Ibu Rosita Yuniati, S. Psi., M. Psi. dan Ibu Dharwany M. Hasibuan, SE., MM yang telah sabar membimbing, memberikan dorongan dan mengorbankan waktunya selama penelitian dan penyusunan Tugas Akhir ini.
- ❖ Sahabat-sahabatku tercinta.
- ❖ Teman-teman D-IV Analis Kesehatan Transfer angkatan 2018.
- ❖ Almamater yang aku banggakan.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis kami panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pranata Laboratorium Di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten”**.

Tugas Akhir ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sains Terapan Analis Kesehatan di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam menyusun Tugas Akhir ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari banyak pihak, maka kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Ir Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Bapak Prof. dr. Marsetyawan HNE S, M.Sc., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Ibu Tri Mulyowati, SKM., M.Sc. selaku Ketua Program Studi D-IV Analis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Ibu Rosita Yuniati, S. Psi., M. Psi. dan Ibu Dharwany M. Hasibuan, SE., MM selaku pembimbing yang telah berkenan mengorbankan waktunya dengan penuh kesabaran, keikhlasan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

5. Bapak dan Ibu selaku Penguji Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu untuk menguji, serta memberikan masukan dan saran-saran kepada penulis.
6. Pimpinan, staf, karyawan karyawan RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten yang telah mendampingi dalam proses penelitian.
7. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa, semangat, perhatian serta dukungan dalam penulisan Tugas Akhir ini.
8. Teman-temanku Mahasiswa D- IV Analis Kesehatan Transfer angkatan 2018 Universitas Setia Budi.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kelengkapan Tugas Akhir ini. Penulis berharap Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca serta untuk perkembangan ilmu kesehatan.

Surakarta, Juli 2018



Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
INTISARI	xiii
ABSTRACT	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritis	6
2. Manfaat Praktis	6
 BAB II LANDASAN TEORI	 7
A. Kinerja	7
1. Definisi Kinerja	7
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
3. Aspek – Aspek Kinerja	9
B. Persepsi Dukungan Organisasi	14
1. Definisi Persepsi.....	14
2. Definisi Persepsi Dukungan Organisasi	14
3. Aspek-Aspek Persepsi Dukungan Organisasi	15
C. Landasan Teori	16
D. Kerangka Pikir Penelitian.....	19
E. Hipotesis	20
 BAB III METODE PENELITIAN	 21
A. Rancangan Penelitian	21
B. Waktu dan Tempat Penelitian	21

C.	Populasi dan Sampel	21
1.	Populasi	21
2.	Sampel.....	22
D.	Variabel Penelitian	22
1.	Variabel Independen	22
2.	Variabel Dependen.....	23
E.	Definisi Operasional.....	23
F.	Teknik Pengumpulan Data	25
1.	Teknik Pengambilan Sampel.....	25
2.	Sumber Data.....	25
3.	Skala Kinerja Tenaga Kesehatan.....	25
4.	Skala Persepsi Dukungan Organisasi	26
G.	Teknik Analisis Data	27
1.	Uji Instrumen Penelitian.....	27
a.	Uji Validitas	27
b.	Uji Reabilitas.....	28
2.	Analisis Asumsi Klasik	28
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A.	Deskripsi Data Karakteristik Responden	31
1.	Berdasarkan Jenis Kelamin	31
2.	Berdasarkan Usia.....	32
3.	Berdasarkan Tingkat Pendidikan	32
4.	Berdasarkan Lama Bekerja	33
B.	Analisis Data	34
1.	Uji Instrumen penelitian.....	34
a.	Uji Validitas	34
b.	Uji Reabilitas.....	35
2.	Analisis Asumsi Dasar	35
a.	Uji Normalitas.....	35
b.	Uji Linieritas	36
3.	Uji Hipotesis.....	37
a.	Uji Regresi Linier Sederhana.	37
b.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	38
4.	Deskriptif Data Penelitian Responden	38
C.	Pembahasan	41
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	44
A.	Kesimpulan.....	44
B.	Saran.....	44
1.	Rumah Sakit	44
2.	Bagi peneliliti selanjutnya	45
DAFTAR PUSTAKA		46

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penilaian Skala Kinerja Pranata Laboratorium	26
Tabel 2. Blue Print Skala Kinerja Pranata Laboratorium	26
Tabel 3. Penilaian Skala Persepsi Dukungan Organisasi	27
Tabel 4. Blue Print Skala Persepsi Dukungan Organisasi	27
Tabel 5. Jadwal Penelitian	30
Tabel 6. Distribusi jenis kelamin	31
Tabel 7. Distribusi frekuensi berdasarkan usia	32
Tabel 8. Distribusi frekuensi berdasarkan tingkat pendidikan.....	33
Tabel 9. Distribusi frekuensi berdasarkan masa kerja	34
Tabel 10. Hasil uji Normalitas	36
Tabel 11. Hasil uji Linieritas.....	36
Tabel 12. Hasil Regresi Linier Sederhana	37
Tabel 13. Kategori Skor Persepsi Dukungan Organisasi	39
Tabel 14. Kategori Skor Kinerja	40

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian	19

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian	49
Lampiran 2. Surat Ijin RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro	50
Lampiran 3. Surat Ijin Selesai Penelitian.....	51
Lampiran 4. Kuisioner Penelitian	52
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Persepsi Dukungan Organisasi ..	58
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja	59
Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas.....	60
Lampiran 8. Hasil Uji Linieritas	61
Lampiran 9. Uji Regresi Linier Sederhana	62
Lampiran 10. Data penelitian Persepsi Dukungan Organisasi.....	63
Lampiran 11. Data penelitian Kinerja.....	65

INTISARI

Kusuma, A.D.A., 2019. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pranata Laboratorium Di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Program Studi D-IV Analis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi Surakarta.

Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan baik secara kuantitas ataupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Melalui kinerja pranata laboratorium diharapkan dapat menunjukkan sumbangan profesionalnya untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Dukungan organisasi sangatlah dibutuhkan untuk mencapai kinerja pranata laboratorium yang maksimal. Dukungan organisasi yang diberikan kepada pranata laboratorium akan membentuk persepsi yang disebut dengan persepsi dukungan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pranata laboratorium di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 31 pranata laboratorium di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Metode pengambilan data dengan menggunakan kuisioner dan menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier sederhana dengan program *SPSS versi 21 for windows*.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pranata laboratorium di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten dengan nilai sign $0,001 < 0,05$ dan nilai R^2 sebesar 0,315 yang artinya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pranata laboratorium adalah 31,5%.

Kata kunci : Persepsi dukungan organisasi, Kinerja, Pranata Laboratorium

ABSTRACT

Kusuma, A.D.A., 2019. Influence of Organizational Support Perception towards the Performance of Laboratory Institution at RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Bachelor of Applied Sciences in Medical Laboratory Technology Program, Health Sciences Faculty, Setia Budi University Surakarta.

Performance is something generated from a work both in terms of quantity or quality which is achieved by someone in doing tasks according to the given responsibilities. Through the performance of laboratory institution it is expected to be able to show professional contribution for improving the quality of health service. Supports from the organization are very much needed to achieve maximum performance of the laboratory institution. Supports given by the organization to the laboratory institution will create perception called organizational support perception. This research was conducted for the purpose of knowing the influence of organizational support perception towards the performance of the laboratory institution at RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

Sampling collection technique used in this research was total sampling with the total of samples as many as 31 institutions laboratory at RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. The method of data collection was done using questionnaires and the data analysis technique was simple linear regression data analysis using SPSS version 21 program for windows .

Results obtained from the research showed that the organizational support perception gave positive effects to the performance of the laboratory institution at RSUP dr. Soeradji Tirto Negro Klaten with value of sign $0.001 < 0.05$ and value of R^2 as much as 0.315 which means that the influence of organizational support perception to the performance of laboratory institution is 31.5%.

Keywords : Organizational support perception, Performance, Medical Laboratory Technology.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelayanan kesehatan pada masa kini merupakan industri dibidang jasa kesehatan yang utama, dimana setiap rumah sakit bertanggung jawab kepada penerima kesehatan yaitu pasien. Organisasi menuntut adanya tenaga kesehatan dengan kualitas tinggi. Agar organisasi bisa bertahan menghadapi persaingan maka perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja baik maka dapat bertahan menghadapi persaingan dengan organisasi lain (Fatdina, 2009).

Kinerja pranata laboratorium merupakan konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan dengan mutu tinggi. Melalui kinerja pranata laboratorium diharapkan dapat menunjukkan sumbangan profesionalnya untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan (Usman, 2016). Pranata laboratorium sebagai sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas ditempatnya bekerja. Kinerja pranata laboratorium adalah sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan baik secara kuantitas ataupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2005). Kinerja pranata laboratorium harus memiliki keterampilan, keahlian, wawasan dan pengetahuan yang luas.

Menurut Simanjuntak (2005) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah : pertama adalah faktor individu, faktor individu merupakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja untuk melakukan pekerjaan. Faktor kedua adalah faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugas pranata laboratorium memerlukan dukungan organisasi ditempat pegawai itu bekerja. Dukungan tersebut dapat dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, kondisi dan syarat kerja. Faktor ketiga adalah dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap tenaga kesehatan sangat tergantung kepada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, ataupun dengan menumbuhkan motivasi seluruh tenaga kesehatan agar dapat bekerja secara optimal.

Kinerja dapat diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kehadiran Mathis & Jackson (dalam Munarsih, 2016). Menurut Swasto (2003) kinerja dapat diukur dengan beberapa cara yaitu : kualitas/jumlah pekerja, kualitas kerja pekerja, pengetahuan tentang pekerjaan karyawan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja karyawan, daerah organisasi kerja.

Keberadaan pranata laboratorium dengan kinerja yang tinggi pada organisasi akan mengantarkan organisasi pada suatu kondisi yang menguntungkan. Kinerja pranata laboratorium merupakan suatu hal yang sangat penting untuk kesuksesan organisasi. Pranata laboratorium dalam suatu

organisasi apabila menunjukkan kinerja yang rendah maka organisasi juga akan terkena dampaknya. Realita permasalahan yang sering ditemui adalah kinerja pranata laboratorium cenderung menurun dari waktu ke waktu yang menyebabkan tidak efektifnya organisasi tersebut. Permasalahan yang sering terjadi adalah mengenai lamanya antrian pasien mulai dari menaruh berkas untuk melakukan pendaftaran hingga penerimaan hasil laboratorium, sedangkan pasien meminta segera dikarenakan akan dibawa ke dokter untuk melakukan kontrol.

Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan munculnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi baik dari kinerja, maupun kelangsungan hidup organisasi (Riyadi dalam Dewi dan Utama, 2016). Dukungan organisasi sangatlah dibutuhkan untuk mencapai kinerja tenaga kesehatan yang maksimal.

Dukungan organisasi adalah keyakinan seseorang terhadap organisasi ditempatnya bekerja menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (Mujiasih, 2015). Dukungan organisasi yang diberikan kepada pranata laboratorium akan membentuk persepsi yang disebut dengan persepsi dukungan organisasi (Murniasih, 2016). Pemberian gaji, tunjangan yang layak dan pemberian fasilitas yang memadai merupakan dukungan organisasi yang akan berdampak menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan.

Prersepsi dukungan organisasi akan memunculkan semangat kerja satu sama lain sehingga dapat saling mempercayai dan saling membantu sehingga

menciptakan hubungan baik antar pekerja. Perhatian organisasi yang diberikan kepada pranata laboratorium akan mempengaruhi persepsi dukungan organisasi pranata laboratorium. Pranata laboratorium akan menilai bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja didalam organisasi tersebut. Pranata laboratorium akan melihat bahwa organisasi memberikan dukungan agar setiap tenaga kesehatan dapat bekerja secara optimal demi mencapai tujuannya.

Peneliti melakukan survey dan wawancara secara langsung dengan salah satu pranata laboratorium di RSJD Surakarta beliau mengatakan bahwa ada pengaruh besar dukungan organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan, beliau mengatakan jika masalah yang sering terjadi adalah adanya kesalahan antara tenaga kesehatan dengan atasan misalnya kurangnya ketegasan, kurangnya pengertian, dan kurangnya sosialisasi. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya tentang pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh : Murniasih (2016) dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Efektif” memperoleh hasil bahwa persepsi dukungan organisasi, kompetensi dan komitmen efektif terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. H. Soewondo Kendal. htian (2014) dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja yang Dimediasi Organizational Citizen Behavior di Badan Pusat

Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta” memperoleh hasil persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pranata Laboratorium Di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Perbedaan dari penelitian sebelumnya terletak pada objek yang diteliti yaitu tenaga kesehatan dan populasi yang akan diteliti. Dengan demikian penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian sebelumnya.

B. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

Apakah ada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pranata laboratorium di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pranata laboratorium di RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan saran, evaluasi, pemikiran dan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pranata laboratorium.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan organisasi bagaimana seharusnya memperlakukan pranata laboratorium yang bekerja didalam organisasi tersebut dan juga memberikan dukungan organisasi kepada karyawan, agar dapat meningkatnya kinerjanya.
- b. Diharapkan hasil penelitian dapat digunakan untuk referensi dalam pengembangan ilmu dan digunakan untuk bahan acuan dilakukan penelitian lebih lanjut.
- c. Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja.