

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LABORATORIUM PUSKESMAS DI SURAKARTA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan sebagai
Sarjana Sains Terapan



Oleh:
KRISNAWATI PRADINA
05120158 N

**PROGRAM D-IV ANALIS KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2013**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI:

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LABORATORIUM PUSKESMAS DI SURAKARTA**

Oleh :
KRISNAWATI PRADINA
NIM : 05120158 N

Surakarta, 30 Agustus 2013

Menyetujui Untuk Ujian Sidang Skripsi

Pembimbing Utama



Didik Setyawan, SE.,MM.,M.Sc
NIS: 01.08.094

Pembimbing Pendamping



Widi Hariyanti, SE.,M.Si
NIS: 01 05 091

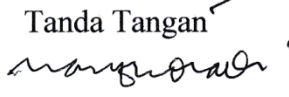
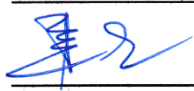
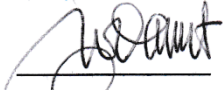
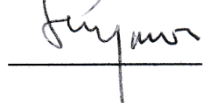
LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI:

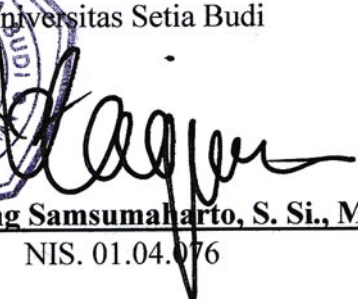
ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LABORATORIUM PUSKESMAS DI SURAKARTA

Oleh :
KRISNAWATI PRADINA
NIM : 05120158 N

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal : 30 Agustus 2013

	Nama	Tanda Tangan
Penguji I	: Nang Among Budiadi, SE.,M.Si	
Penguji II	: Dra. Elina Endang S.,M.Si	
Penguji III	: Widi Hariyanti, SE.,M.Si	
Penguji IV	: Didik Setyawan, SE.,MM.,M.Sc	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Setia Budi



Ratno Agung Samsumaharto, S. Si., M.Sc
NIS. 01.04.076

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LABORATORIUM PUSKESMAS DI SURAKARTA”** adalah hasil karya saya, saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui sebagai tulisan saya sendiri, dan keseluruhan tulisan yang saya salin atau ambil dari tulisan orang lain tanpa menyebutkan penulis dari sumber aslinya. Semua isi dari skripsi ini menjadi tanggung jawab saya sebagai penulis. Apabila skripsi ini merupakan jiplakan dari penelitian, karya ilmiah atau skripsi orang lain, maka saya siap menerima sanksi baik secara akademik maupun hukum.

Surakarta, 29 Agustus 2013

Krisnawati.P

PERSEMBAHAN

**Bukan kebahagiaan yang menjadikanmu seorang yang bersyukur,
tetapi kemampuanmu untuk mensyukurilah yang menjadikanmu
pribadi yang berbahagia.**

~ Mario Teguh ~

**The aim of education should be to teach us rather how to think,
than what to think – rather to improve our minds, so as to enable
us to think for ourself, than to load the memory with thought of
other men.**

~ Bill Beattie ~

**Belajar untuk menjadi pribadi yang lebih baik dari pengalaman masa
lalu adalah sebuah perjuangan yang tidak akan pernah sia - sia.**

~ Penulis ~

Karya Tulis Ilmiah ini ku persembahkan kepada ;

- ~ Allah SWT yang tlah memberikan limpahan rahmat, hidayah dan inayah-Nya
- ~ Ayah dan ibuku yang selalu memberikan yang terbaik dan berjuta cinta untukku
- ~ Mas Bayu Darajat yang selalu memberi support
- ~ Sahabat – sahabat terbaikku yang setia menemani kala susah dan senang
- ~ Teman – teman seperjuangan D-IV Analis Kesehatan 2013
- ~ Almamater

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Robbil 'alamin segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah serta inayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini guna memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program pendidikan di Universitas Setia Budi Surakarta.

Skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Puskesmas Di Surakarta” yang telah disusun ini semoga dapat memberikan sumbangan terhadap dunia pendidikan, khususnya di Universitas Setia Budi Surakarta.

Semua dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan, rasa hormat serta terimakasih yang tiada terhingga kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan harapan.
2. Kepala Dinas Kesehatan Kota Surakarta, Kepala UPTD puskesmas – puskesmas di Surakarta beserta teman – teman analis di laboratorium puskesmas di Surakarta yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini.
3. Winarso Suryolegowo, M. Pd., selaku rektor Universitas Setia Budi Surakarta.

4. Ratno Agung Samsumaharto, S. Si., M.Sc selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
5. Didik Setyawan, SE.,MM.,M.Sc selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama pembuatan skripsi ini.
6. Widi Hariyanti, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama pembuatan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Tim Penguji Skripsi yang telah menguji, memberikan saran – saran dan masukan kepada penulis.
8. Bapak dan Ibu Dosen, Kepala Perpustakaan beserta staf, karyawan dan karyawan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi di Surakarta.
9. Rekan – rekan mahasiswa Program Studi D-IV Analis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta yang telah banyak memberi dukungan, semangat dan kerjasama selama pembuatan skripsi ini.
10. Bapak dan ibuku yang telah memberikan inspirasi, motivasi, dukungan baik secara moril maupun secara materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan D-IV Analis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
11. Mas Bayu Darajat yang selalu memberikan support.
12. Semua pihak yang membantu terlaksananya penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan Skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin.

Surakarta, 29 Agustus 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
INTISARI.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7

2.2 Budaya Organisasi.....	8
2.2.1 Definisi Budaya Organisasi.....	8
2.2.2 Tipe Budaya Organisasi	10
2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi	11
2.2.4 Indikator Budaya Organisasi.....	12
2.3 Motivasi Kerja	13
2.3.1 Definisi Motivasi Kerja.....	13
2.3.2 Teori – Teori Motivasi	14
2.3.3 Karakteristik Pokok Motivasi Kerja.....	16
2.3.4 Unsur – Unsur Motivasi Kerja	17
2.3.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	17
2.3.6 Indikator Motivasi Kerja	20
2.4 Kepuasan Kerja	22
2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja	22
2.4.2 Teori – Teori Kepuasan Kerja	23
2.4.3 Faktor - Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja	24
2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	25
2.5 Kinerja	27
2.5.1 Definisi Kinerja.....	27
2.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.5.3 Pengukuran Kinerja.....	28
2.5.4 Indikator Kinerja	28
2.6 Pengaruh Hubungan Antar Variabel	29

2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	29
2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	30
2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	31
2.7 Model Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Ruang Lingkup Penelitian dan Batasan Penelitian.....	33
3.1.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	33
3.1.2 Batasan Penelitian	33
3.1.3 Populasi dan Sampel	33
3.2 Definisi Operasional	34
3.2.1 Budaya Organisasi	34
3.2.2 Motivasi Kerja.....	35
3.2.3 Kepuasan Kerja	35
3.2.4 Kinerja	36
3.3 Jenis Data dan Sumber Data.....	37
3.3.1 Jenis Data	37
3.3.2 Sumber Data.....	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.5 Skema Jalan Penelitian	39
3.6 Teknik Analisis Data	40
3.6.1 Uji Instrumen	40
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.6.3 Uji Hipotesis	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Diskripsi Data	51
4.1.1 Obyek Penelitian	51
4.1.2 Deskripsi Responden Jenis Kelamin	53
4.1.3 Deskripsi Responden Usia	53
4.1.4 Deskripsi Responden Lama Bekerja	54
4.1.5 Analisis Deskriptif	55
4.2 Analisis Data	66
4.2.1 Uji Instrumen	66
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	69
4.2.3 Uji Hipotesis	72
4.2.4 Pembahasan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
3.1 Kesimpulan	81
3.2 Keterbatasan Penelitian	82
3.3 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Piramida Maslow.....	14
Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian.....	32
Gambar 3.1 Skema Jalan Penelitian.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas	52
Gambar 4.2 P-P plot of regression	70
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i>	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	47
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Jenis Kelamin Dengan Budaya Organisasi	55
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Jenis Kelamin Dengan Motivasi Kerja ...	56
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Jenis Kelamin Dengan Kepuasan Kerja ..	56
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Jenis Kelamin Dengan Kinerja	57
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Usia Dengan Budaya Organisasi	58
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Usia Dengan Motivasi Kerja	59
Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Usia Dengan Kepuasan Kerja	60
Tabel 4.11 Hasil Analisis Deskriptif Usia Dengan Kinerja	61
Tabel 4.12 Hasil Analisis Deskriptif Lama Bekerja Dengan Budaya Organisasi.....	62
Tabel 4.13 Hasil Analisis Deskriptif Lama Bekerja Dengan Motivasi Kerja	63
Tabel 4.14 Hasil Analisis Deskriptif Lama Bekerja Dengan Kepuasan Kerja ..	64
Tabel 4.15 Hasil Analisis Deskriptif Lama Bekerja Dengan Kinerja	65
Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	66
Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	67
Tabel 4.18 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.19 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	68

Tabel 4.20 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (Correlations).....	72
Tabel 4.22 Hasil Uji Analisis Korelasi Ganda (R) Model Summary.....	75
Tabel 4.23 Hasil Uji T (Coefficients)	76
Tabel 4.24 Hasil Uji F (Anova).....	77

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian	87
Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian dari Dinas.....	88
Lampiran 3. Kuesioner.....	89
Lampiran 4. Skor Hasil Kuesioner.....	95
Lampiran 5. Validitas dan Realiabilitas Budaya Organisasi.....	99
Lampiran 6. Validitas dan Realiabilitas Motivasi Kerja.....	101
Lampiran 7. Validitas dan Realiabilitas Kepuasan Kerja	103
Lampiran 8. Validitas dan Realiabilitas Kinerja	105
Lampiran 9. Regression	107
Lampiran 10. Tabel R Satu Sisi	110

INTISARI

Pradina, Krisnawati 2013. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Puskesmas di Surakarta*. Program Studi D-IV Analis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing. Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja erat hubungannya dengan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan laboratorium puskesmas di Surakarta.

Penelitian ini datanya diolah dengan menggunakan metode program SPSS. Data diolah dengan analisa uji normalitas data, tes koefisien korelasi dan signifikansi, tes regresi linier sederhana, tes regresi linier berganda dan tes determinasi koefisien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh. Namun hasil penelitian dengan uji F menunjukkan bahwa model penelitian layak digunakan karena hasil uji nilai $F = 22,533$ dengan tingkat signifikansi ($p\text{-value}$) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan interaksi ketiga variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil tes determinasi yaitu efektif 78,2% berpengaruh antara budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci : budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja

ABSTRACT

Pradina, Krisnawati 2013. Analysis of Effect of Organizational Culture, Work Motivation and Job Satisfaction to Employee Performance of Health Center Laboratory in Surakarta. D-IV Health Analyst Program, Faculty of Health Sciences, Setia Budi University.

Performance is the work result that can be achieved by a person or group of people within an organization in accordance with each authority and responsibility. Organizational culture, work motivation and job satisfaction are closely related to performance. This study was aimed to test whether organizational culture, work motivation and job satisfaction affect to the performance of health center laboratory in Surakarta.

The research data were processed using SPSS method. The data were processed by analysis of data normality test, correlation coefficient and significance tests, simple linear regression test, multiple linear regression test and coefficient determination test.

The results was showed that job satisfaction significantly influence employee performance, while organizational culture and work motivation had no effect. However, the F test results indicate that the research model fit to use because test result of F value = 22.533 with significance level (p-value) = 0.000 was smaller than 0.05 indicates interaction of the three variables of organizational culture, work motivation and job satisfaction significantly affect performance. The test results of determination was effective as 78.2% affect between organizational culture, work motivation and job satisfaction to performance.

Keywords: organizational culture, work motivation, job satisfaction, performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan laboratorium adalah orang yang bekerja pada suatu laboratorium. Mereka bekerja pada laboratorium klinis baik swasta maupun negeri. Karyawan tersebut merupakan aset yang berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi laboratorium tersebut. Salah satu hal yang menjadi perhatian adalah tentang kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing (Sedarmayanti, 2007).

Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, setiap organisasi perlu melakukan pengukuran kinerja yang digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi (Wahab, 2012).

Karyawan atau pekerja akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharap imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya juga diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan karir karyawan dan juga bagi organisasi secara

keseluruhan. Kinerja sendiri erat hubungan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi. Dimana kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan (Koesmono, 2005).

Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara yang diharapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan yang sebenarnya diperoleh dari hasil kerjanya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dimana semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan maka tingkat kepuasan semakin tinggi dan sebaliknya. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan tersebut terhadap pekerjaannya dan dampaknya akan terlihat pada kinerjanya (Sopiah, 2008).

Laboratorium klinik swasta maupun negeri perlu memperhatikan tentang kepuasan karyawan laboratoriumnya yaitu tentang aspek – aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu : promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan kerja, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang. Aspek – aspek tersebut akan memberikan motivasi agar tercapai kepuasan kerja pada karyawan yang akan terlihat pada kinerjanya (Sopiah, 2008).

Motivasi kerja dan budaya organisasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Masalah motivasi kerja pada organisasi tersebut dijadikan perhatian yang serius dalam kaitannya manajemen sumber daya manusia. Motivasi kerja sendiri merupakan keadaan di mana usaha dan

kemauan keras seseorang diarahkan untuk pencapaian hasil – hasil yang optimal. Untuk mencapai suatu kondisi yang kondusif pada suatu organisasi aktualisasi dari motivasi tersebut dapat berupa fasilitas, tingkat kesejahteraan, jenjang karir, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dan jaminan hari tua untuk mencapai sebuah kepuasan kerja karyawan yang akan menunjang dalam kinerja karyawan (Wahab, 2012).

Fakta budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap diri karyawan yang tidak lepas dari lingkungannya. Pada dasarnya karyawan yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku masing – masing individu. Maka karakter yang berbeda dari setiap karyawan dapat terbentuk karena budaya organisasi dan lingkungan yang akan mempengaruhi kinerja dan berdampak pada lingkungan (Koemono, 2005).

Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang besar. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila karyawan termotivasi, karyawan akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk

mewujudkan yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi (Mahesa, 2010).

Budaya organisasi sama pentingnya dengan motivasi dalam kinerja. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini berdampak adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap orang akan mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan (Heriyanti, 2007).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heriyanti (2007) dan Mahesa (2010) disebutkan ada pengaruh motivasi kerja ke kinerja, budaya organisasi ke kinerja, dan kepuasan kerja ke kinerja, dengan demikian peneliti memfokuskan untuk meneliti ketiga pengaruh tersebut. Variabel yang diambil dalam penelitian budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja, sampel penelitian adalah karyawan laboratorium Puskesmas di Surakarta, penulis ingin mengetahui tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan laboratorium terhadap kinerja

dimana seseorang dapat bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimiliki untuk mencapai hasil optimal.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis mengajukan usulan penelitian dengan judul : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Puskesmas Di Surakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam latar belakang disebutkan ada pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan laboratorium, sehingga dibuatlah rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan laboratorium puskesmas?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan laboratorium puskesmas?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan laboratorium puskesmas?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk :

- a. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan laboratorium puskesmas.

- b. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan laboratorium puskesmas.
- c. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan laboratorium puskesmas.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk :

- a. Bagi karyawan laboratorium di Puskesmas Surakarta, dapat mengetahui penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk menganalisa serta memecahkan masalah yang ada secara ilmiah berdasarkan metode penelitian yang ada serta menambah wawasan dan pengalaman peneliti.