

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

TESIS

**ANALISIS *ORGANIZATION CULTURE HEALTH INDEX*,
TINGKAT KEPENTINGAN DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP
BUDAYA ORGANISASI DENGAN METODE *IMPORTANCE
PERFORMANCE ANALYSIS***

(Studi di Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur)



MUMUN ZURIDA EMILIA

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

TESIS

**ANALISIS *ORGANIZATION CULTURE HEALTH INDEX*,
TINGKAT KEPENTINGAN DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP
BUDAYA ORGANISASI DENGAN METODE *IMPORTANCE
PERFORMANCE ANALYSIS***

(Studi di Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur)



OLEH:

**MUMUN ZURIDA EMILIA
NIM 10184453068**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

**ANALISIS *ORGANIZATION CULTURE HEALTH INDEX*,
TINGKAT KEPENTINGAN DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP
BUDAYA ORGANISASI DENGAN METODE *IMPORTANCE
PERFORMANCE ANALYSIS***

(Studi di Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur)

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister Kesehatan
Minat Studi Administrasi Rumah Sakit
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Airlangga**

OLEH:

**MUMUN ZURIDA EMILIA
NIM 10184453068**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

PENGESAHAN

**Dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Minat Studi Administrasi Rumah Sakit
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar
Magister Kesehatan (M.Kes.)
Pada tanggal 12 Desember 2022**

Mengesahkan

**Universitas Airlangga
Fakultas Kesehatan Masyarakat**



Dekan,

**Dr. Santi Martini dr., M.Kes.
NIP 196609271997022001**

Tim Penguji:

Ketua : Dr. Ratna Dwi Wulandari, S.KM., M.Kes.
Anggota : 1. Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS.
2. Dr. Ernawaty, drg., M.Kes.
3. Dr. Windhu Purnomo, dr., M.S.
4. Rifatul Hasna, dr., M.Kes.
5. Sugeng Harijanto, S.KM., M.PH.

PERSETUJUAN

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Kesehatan (M.Kes)
Minat Studi Administrasi Rumah Sakit
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Airlangga**

Oleh:

**MUMUN ZURIDA EMILIA
NIM 10184453068**

Menyetujui,

Surabaya, 11 Januari 2023

Pembimbing Ketua



**Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS.
NIP 197111081998021001**

Pembimbing



**Dr. Ernawaty, drg., M.Kes.
NIP 196604201992032002**

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan



**Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS.
NIP 197111081998021001**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MUMUN ZURIDA EMILIA
NIM : 101814453038
Program Studi : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Minat Studi : Administrasi Rumah Sakit
Angkatan : 2018
Jenjang : Magister

menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan tesis saya yang berjudul:

**ANALISIS *ORGANIZATION CULTURE HEALTH INDEX*,
TINGKAT KEPENTINGAN DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP
BUDAYA ORGANISASI DENGAN METODE *IMPORTANCE
PERFORMANCE ANALYSIS***

(Studi di Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur)

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 12 Desember 2022



(Mumun Zurida Emilia)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘alamin atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga dapat terselesaikan tesis dengan judul **“ANALISIS *ORGANIZATION CULTURE HEALTH INDEX*, TINGKAT KEPENTINGAN DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DENGAN METODE *IMPORTANCE PERFORMANCE ANALYSIS* (Studi di Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur)”** sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Magister Kesehatan.

Tesis berisi tentang penilaian kesehatan organisasi dengan melihat tingkat kepentingan dan kepuasan dengan metode *Importance Performance Analysis*. Dari tesis ini dihasilkan 4 kuadran yang memisahkan unsur dari organisasi yang menjadikan untuk prioritas perbaikan, perbaikan dengan prioritas lemah, pertahankan prestasi dan sesuai dengan kebutuhan, sehingga Organisasi mampu menghadapi perubahan budaya organisasi tersebut.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya haturkan kepada yang terhormat Bapak Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS. selaku pembimbing ketua yang dengan penuh perhatian dan kesabaran telah memberikan dorongan, bimbingan, arahan dan saran dalam penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya juga saya haturkan kepada yang saya hormati Ibu Dr. Ernawaty, drg., M.Kes. selaku pembimbing kedua yang dengan penuh perhatian dan kesabaran telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran sampai penelitian ini dapat diselesaikan. Dengan terselesainya tesis ini, perkenankan saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Mohammad Nasih, S.E., M.T., Ak., selaku Rektor Universitas Airlangga.
2. Ibu Dr. Santi Martini, dr., M.Kes. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
3. Bapak Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS. sebagai Koordinator Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Program Magister Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga, yang telah memberikan ilmu, kesempatan kembali dan memotivasi agar senantiasa belajar dan semangat untuk meningkatkan kompetensi dan wawasan.
4. Ibu Dr. Ratna Dwi Wulandari, S.KM., M.Kes., Bapak Dr. Windhu Purnomo, dr., M.S., Ibu Rifatul Hasna, dr., M.Kes. dan Bapak Sugeng Harijanto, S.KM., M.PH. sebagai anggota penguji yang telah memberikan saran perbaikan tesis ini.
5. Seluruh dosen pengajar pada Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan ilmu, mendidik, membimbing dan memberi motivasi.
6. Ibu drg. Vitria Dewi, M.Si. selaku Direktur RSJ Menur Provinsi Jawa Timur yang telah mengizinkan dan mendukung melakukan penelitian ini.

7. Ibu Dr. Herlin Ferliana, dr., M.Kes. selaku Direktur RS Haji Surabaya dan pernah menjabat Direktur RSJ Menur Provinsi Jawa Timur yang telah mendukung peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
8. Ibu Erny Sriwahyuni A., dr., Sp.KJ. selaku Wadir Penunjang Medik, Pendidikan, Pelatihan dan Penelitian yang setahun ini tak henti menyemangati peneliti, Bapak R. Redi Indra Karjawan, Drs., MM. selaku atasan langsung peneliti, Yeri Kurniawan, dr. selaku Sub Koor Penelitian dan Pengembangan, Ibu Lidya Juanita, dr., Sp.PD. selaku Ketua Komite Etik RSJ Menur, dan Ibu Astri Suryaningsih yang ikhlas membantu dalam proses administrasi penelitian dan terbitnya laik etik.
9. Mbak Ade Mira Sari, S.KM. dan Mas Husni Kurnia Nurhasim, S.Si. selaku staf administrasi pada Program Studi Adminitrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga yang tulus ikhlas membantu mahasiswa selama proses pendidikan berlangsung.
10. Seluruh responden penelitian yaitu karyawan RSJ Menur Provinsi Jawa Timur yang telah meluangkan waktunya berpartisipasi dalam penelitian ini.
11. Ibuku Hj. Siti Fatimah Hartuti dan Bapak H. Abdul Hamid, kedua orangtua tercinta yang semasa hidupnya tak putus doanya dan tak lekang kasih sayangnya kepada peneliti. Kakak-kakak tercinta yang selalu mendukung setiap langkah adiknya dan berjuang bersama.
12. Ibu Endah Ikhtiyarini, Dra., Apt, M.ARS. yang tulus mendukung peneliti di kala apapun.
13. Suami dengan caranya telah mendukung apapun yang terjadi, anak-anak laki-lakiku tercinta, putriku tercinta Kailannisa Janeeta F.S. yang tumbuh menjadi semangat juang ibunya seiring dengan penyelesaian studi ini.
14. Rekan-rekan Bagian Perencanaan dan Evaluasi RSJ Menur Provinsi Jawa Timur yang penuh kasih bekerjasama dan mendukung terselesainya tesis ini.
15. Rekan-rekan seperjuangan minat studi Administrasi Rumah Sakit Angkatan 2012 dan 2018 atas dukungan dan kerjasamanya.

Penulisan hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan hasil penelitian ini. Dan semoga tesis ini dapat memberikan manfaat.

Surabaya, 12 Desember 2022

Penulis

SUMMARY

Analysis of Organization Culture Health Index, Level of Employee Interest and Satisfaction with Organizational Culture Using Importance Performance Analysis Method

(Studi at The Menur Psychiatric Hospital, East Java Province)

Human resources are an aspect that plays a very important role in the success of a hospital service, therefore hospitals are required to manage their human resources very well because one of the factors that shows a potential competitive advantage is human resources and how these resources are used. managed. Seeing the important role of human resources in the organization, it is necessary to pay special attention to the implementation of their duties, including job satisfaction so that organizational goals can be achieved. Job satisfaction is influenced by fair and proper remuneration, pleasant working atmosphere and environment, pleasant co-workers, placement according to expertise, lightness of work, supporting equipment, attitude of the leader and the nature of the work performed.

Menur Mental Hospital (hereinafter abbreviated as RSJ Menur) is the only psychiatric hospital owned by the East Java Provincial Government with the status of a Regional Public Service Agency (BLUD) with the classification of a special class A Education hospital with a total of 326 available beds (TT). Based on the survey results from 2016 to 2019, it appears that the achievement value of the Menur RSJ Employee Satisfaction Index (IKK) fluctuated, but in 2019 it experienced a decrease in all elements of the assessment, including aspects of organizational culture, career opportunities or promotions, communication, leadership, work activities, environment work and reward or compensation system

Based on this background, the problem chosen for research was the decline in the Menur Hospital's employee satisfaction index (IKK) from 2018 to 2019, which was 2.98 from 77.57 to 74.59 and was classified as unfavorable, while organizational culture factors were the lowest. Furthermore, the Organizational Culture Health Index (OCHI) assessment will be analyzed to determine the level of health with an exploratory approach based on the Importance Performance Analysis (IPA) method.

This type of research is an analytic observational research because no intervention or treatment was carried out on the respondents, only direct interviews were conducted with the respondents. This type of analytic observational research, namely research methods that aim to discuss a problem by researching, processing data, analyzing and interpreting it in a systematic discussion. Quantitative research using a questionnaire 125 respondents using the google form using data processing methods in the importance and performance analysis.

Based on the results of the study, it can be concluded (1) most of the level of employee interest in the Organization Culture Health Index based on individual

factors and work environment factors is stated to be good except for implementation variables whose value is stated to be poor. (2) Most levels of employee satisfaction in the Organization Culture Health Index are based on factors individual and work environment factors are declared good. (3) The level of balance between the level of interest and employee satisfaction in the Organization Culture Health Index at Menur Hospital has 4 indicators in the top priority, 18 in the maintain achievement quadrant, 10 in the low priority quadrant and 1 in the low priority quadrant excessive. (4) There are 14 strategic issues in the Organization Culture Health Index at Menur Hospital. (5) There are 14 recommendations to improve organizational culture at Menur Hospital.

RINGKASAN

Analisis Organization Culture Health Index, Tingkat Kepentingan dan Kepuasan Karyawan Terhadap Budaya Organisasi Dengan Metode Importance Performance Analysis

(Studi di Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur)

Sumber daya manusia merupakan aspek yang berperan sangat penting terhadap keberhasilan suatu pelayanan rumah sakit, oleh karena itu rumah sakit dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sangat baik karena salah satu faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya tersebut dikelola. Melihat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka perlu diberikan perhatian khusus dalam pelaksanaan tugasnya, termasuk kepuasan kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh balas jasa yang adil dan layak, suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan, teman kerja yang menyenangkan, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang, sikap pemimpin serta sifat pekerjaan yang dilakukan.

Rumah Sakit Jiwa Menur (selanjutnya disingkat sebagai RSJ Menur) merupakan satu-satunya rumah sakit jiwa milik Pemerintah Provinsi Jawa Timur berstatus Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dengan klasifikasi rumah sakit khusus kelas A Pendidikan dengan jumlah tempat tidur (TT) yang tersedia sebanyak 326 TT. Berdasarkan hasil survei tahun 2016 sampai dengan 2019 tampak nilai pencapaian Indeks Kepuasan Karyawan (IKK) RSJ Menur berfluktuasi namun pada tahun 2019 mengalami penurunan pada semua unsur penilaian antara lain dari aspek budaya organisasi, peluang atau promosi karir, komunikasi, kepemimpinan, aktivitas kerja, lingkungan kerja dan *reward* atau sistem kompensasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut masalah yang dipilih untuk diteliti adalah menurunnya indeks kepuasan karyawan (IKK) RSJ Menur dari tahun 2018 sampai 2019 yaitu sebesar 2,98 dari 77,57 menjadi 74,59 dan tergolong kurang baik sedangkan faktor budaya organisasi menduduki terendah. Selanjutnya akan dianalisis penilaian *Organization Culture Health Index* (OCHI) untuk mengetahui tingkat kesehatan dengan pendekatan eksploratif berbasis metode *Importance Performance Analysis* (IPA).

Jenis penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik karena tidak dilakukan intervensi atau perlakuan terhadap responden, hanya dilakukan wawancara secara langsung kepada responden. Jenis penelitian observasional analitik, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk membahas suatu permasalahan dengan cara meneliti, mengolah data, menganalisis dan menginterpretasikannya dalam suatu pembahasan yang sistematis. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner 125 responden dengan menggunakan

google form dengan menggunakan metode pengolahan data dalam *importance and performance analysis*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan (1) sebagian besar tingkat kepentingan karyawan dalam *Organization Culture Health Index* berdasarkan faktor individu dan faktor lingkungan kerja dinyatakan baik kecuali variabel implementasi nilai dinyatakan kurang baik. (2) Sebagian besar tingkat kepuasan karyawan dalam *Organization Culture Health Index* berdasarkan faktor individu dan faktor lingkungan kerja dinyatakan baik. (3) Tingkat keseimbangan antara tingkat kepentingan dan kepuasan karyawan dalam *Organization Culture Health Index* di RSJ Menur terdapat 4 indikator di prioritas utama, 18 di kuadran pertahankan prestasi, 10 di kuadran prioritas rendah dan 1 di kuadran berlebihan. (4) Terdapat 14 isu strategis dalam *Organization Culture Health Index* di RSJ Menur. (5) Didapatkan 14 rekomendasi untuk meningkatkan budaya organisasi di RSJ Menur.

ABSTRACT

**Analysis of Organization Culture Health Index,
Level of Employee Interest and Satisfaction with Organizational Culture
Using Importance Performance Analysis Method**

(Studi at The Menur Psychiatric Hospital, East Java Province)

The decline in the employee satisfaction index on all elements of the assessment includes aspects of organizational culture, career opportunities or promotions, communication, leadership, work activities, work environment and reward or compensation system. Next, the Organization Culture Health Index (OCHI) assessment will be analyzed to determine the level of health with an explorative approach based on the Importance Performance Analysis (IPA) method. This research is an observational study using a questionnaire of 125 respondents using the google form using data processing methods in the importance and performance analysis. Based on the results of the study, it can be concluded (1) Most of the level of employee interest in the Organization Culture Health Index based on individual factors and work environment factors is stated to be good except for implementation variables whose value is stated to be poor. (2) Most levels of employee satisfaction in the Organization Culture Health Index are based on factors individual and work environment factors are declared good. (3) The level of balance between the level of interest and employee satisfaction in the Organization Culture Health Index at Menur Hospital has 4 variables in the top priority, 18 in the maintain achievement quadrant, 10 in the low priority quadrant and 1 in the low priority quadrant excessive. (4) There are 14 strategic issues in the Organization Culture Health Index at Menur Hospital. (5) There are 14 recommendations to improve organizational culture at Menur Hospital.

Keywords: Employee Interests, Employee Satisfaction, Culture, Importance and Performance Analysis

ABSTRAK

Analisis Organization Culture Health Index, Tingkat Kepentingan dan Kepuasan Karyawan Terhadap Budaya Organisasi Dengan Metode Importance Performance Analysis

(Studi di Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur)

Menurunnya indeks kepuasan karyawan pada semua unsur penilaian antara lain dari aspek budaya organisasi, peluang atau promosi karir, komunikasi, kepemimpinan, aktivitas kerja, lingkungan kerja dan *reward* atau sistem kompensasi. Selanjutnya akan dianalisis penilaian *Organization Culture Health Index* (OCHI) untuk mengetahui tingkat kesehatan dengan pendekatan eksploratif berbasis metode *Importance Performance Analysis* (IPA). Penelitian ini adalah penelitian observasional dengan menggunakan kuesioner 125 responden dengan menggunakan google form dengan menggunakan metode pengolahan data dalam *importance and performance analysis*. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan (1) Sebagian besar tingkat kepentingan karyawan dalam *Organization Culture Health Index* berdasarkan faktor individu dan faktor lingkungan kerja dinyatakan baik kecuali variabel implementasi nilai dinyatakan kurang baik. (2) Sebagian besar tingkat kepuasan karyawan dalam *Organization Culture Health Index* berdasarkan faktor individu dan faktor lingkungan kerja dinyatakan baik. (3) Tingkat keseimbangan antara tingkat kepentingan dan kepuasan karyawan dalam *Organization Culture Health Index* di RSJ Menur terdapat 4 variabel di prioritas utama, 18 di kuadran pertahankan prestasi, 10 di kuadran prioritas rendah dan 1 di kuadran berlebihan. (4) Terdapat 14 isu strategis dalam *Organization Culture Health Index* di RSJ Menur. (5) Didapatkan 14 rekomendasi untuk meningkatkan budaya organisasi di RSJMenur.

Kata Kunci: *Kepentingan Karyawan, Kepuasan Karyawan, Budaya, Importance and Performance Analysis*

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PRASYARAT GELAR.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN.....	v
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
<i>SUMMARY</i>	ix
RINGKASAN.....	xi
<i>ABSTRACT</i>	xiii
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH.....	xxiii
 BAB 1 PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Kajian Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah.....	15
1.4. Rumusan Masalah.....	15
1.5. Tujuan Penelitian.....	16
1.5.1. Tujuan Umum.....	16
1.5.2. Tujuan Khusus.....	16
1.6. Manfaat Penelitian.....	17
1.6.1. Manfaat Bagi Peneliti.....	17
1.6.2. Bagi Rumah Sakit.....	17
1.6.3. Bagi Institusi Pendidikan.....	18
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	 19
2.1. Rumah Sakit.....	19
2.2. Sumber Daya Manusia.....	20
2.2.1. Kepuasan Kerja.....	20
2.2.2. Kepentingan.....	27
2.3. Budaya Organisasi.....	28
2.3.1. Definisi Budaya Organisasi.....	28
2.3.2. Mengukur Budaya Organisasi.....	30
2.3.3. Ciri - Ciri Budaya Organisasi.....	33
2.4. <i>Organizational Health Culture Index</i> (OCHI).....	33
2.4.1. Indeks Kesehatan.....	35
2.4.2. Faktor Penghambat.....	36
2.4.3. Pemetaan Nilai.....	37

2.4.4. Harapan Karyawan	38
2.4.5. Implementasi Nilai	40
2.4.6. Tingkat Kenyamanan Karyawan.....	41
2.5. <i>Importance Performance Analysis</i>	43
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN	47
3.1. Kerangka Konseptual Penelitian	47
3.2. Penjelasan Kerangka Konseptual Penelitian.....	48
BAB 4 METODE PENELITIAN	50
4.1. Jenis Penelitian dan Rancang Bangun Penelitian.....	50
4.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	51
4.3.1 Lokasi Penelitian	51
4.3.2 Waktu Penelitian	51
4.4 Populasi dan Sampel.....	51
4.5 Kerangka Operasional Penelitian	54
4.6 Variabel, Definisi Operasional, Cara Pengukuran dan Skala Data	54
4.6.1 Variabel Penelitian	54
4.6.2 Definisi Operasional.....	55
4.7 Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	62
4.8 Uji Validitas dan Realibilitas	64
4.9 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	65
4.9.1 Pengolahan Data.....	65
4.9.2 Analisis Data	67
BAB 5 HASIL DAN ANALISA DATA	71
5.1. Gambaran Umum Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur.....	71
5.2. Karakteristik Responden.....	77
5.3. Tingkat Kepentingan Karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i> berdasarkan Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Kerja.....	79
5.3.1. Tingkat Kepentingan <i>Values Mapping</i> dalam <i>Organization Culture Health Index</i>	79
5.3.2. Tingkat Kepentingan Entropi dan Faktor Penghambat dalam <i>Organization Culture Health Index</i>	80
5.3.3. Tingkat Kepentingan Harapan Karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i>	81
5.3.4. Tingkat Kepentingan Implementasi Nilai dalam <i>Organization Culture Health Index</i>	81
5.3.5. Tingkat Kepentingan Tingkat Kenyamanan Bekerja dalam <i>Organization Culture Health Index</i>	82
5.4. Tingkat Kepuasan Karyawan Dalam <i>Organization Culture Health Index</i>	83
5.4.1. Tingkat Kepuasan <i>Values Mapping</i> dalam <i>Organization</i>	

<i>Culture Health Index</i> berdasarkan Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Kerja	80
5.4.2. Tingkat Kepuasan Entropi dan Faktor Penghambat dalam <i>Organization Culture Health Index</i>	84
5.4.3. Tingkat Kepuasan Harapan Karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i> berdasarkan Faktor Individu dan Faktor Lingkungan Kerja	85
5.4.4. Tingkat Kepuasan Implementasi Nilai dalam <i>Organization Culture Health Index</i>	85
5.4.5. Tingkat Kepuasan Tingkat Kenyamanan Bekerja dalam <i>Organization Culture Health Index</i>	86
5.5. Analisis Tingkat Keseimbangan antara Tingkat Kepentingan Dan Kepuasan Karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur	87
5.5.1. Tingkat Keseimbangan antara Tingkat Kepentingan dan Kepuasan Values Mapping Karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur	88
5.5.2. Tingkat Keseimbangan antara Tingkat Kepentingan dan Kepuasan Entropi dan Faktor Penghambat Karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur	90
5.5.3. Tingkat Keseimbangan antara Tingkat Kepentingan dan Kepuasan Harapan Karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur	91
5.5.4. Tingkat Keseimbangan antara Tingkat Kepentingan dan kepuasan Tingkat Kenyamanan Bekerja Karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur	93
5.6. Menyusun Isu Strategis	94
5.7. Telaah Peneliti dan Rekomendasi	97
BAB 6 PEMBAHASAN	102
6.1. Menganalisis Tingkat Kepentingan Karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i>	102
6.2. Menganalisis Tingkat Kepuasan Karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i>	106
6.3. Menganalisis Tingkat Keseimbangan antara Tingkat Kepentingan dan Kepuasan Karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur.....	108
6.4. Rekomendasi Peningkatan Budaya Organisasi di RSJ Menur.....	110
BAB 7 PENUTUP	112
7.1 Kesimpulan	112
7.2 Saran	112
7.2.1. Saran bagi Rumah Sakit Jiwa Menur	112

7.2.2. Saran bagi Penelitian Selanjutnya	113
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	118

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Indeks Kepuasan Karyawan (IKK) berdasarkan beberapa Unsur dalam IKK RSJ Menur Surabaya Tahun 2016-2019	4
Tabel 1.2	Data Indeks Kepuasan Karyawan (IKK) berdasarkan beberapa Unsur dalam IKK RSJ Menur Tahun 2016-2021	5
Tabel 4.1	Waktu Penelitian	51
Tabel 4.2	Data Jumlah Populasi dan Sampel Unit Kerja di RS Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur Tahun 2022	53
Tabel 4.3	Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Cara Pengukuran Variabel	55
Tabel 5.1	Data Terpilah SDM RSJ Menur Berdasarkan Golongan di RSJ Menur Tahun 2022	76
Tabel 5.2	Data SDM RSJ Menur Berdasarkan Jenis Tenaga di RSJ Menur Tahun 2022	77
Tabel 5.3	Karakteristik Responden di RSJ Menur Tahun 2022	78
Tabel 5.4	Tingkat Kepentingan <i>Values Mapping</i> dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur Tahun 2022	79
Tabel 5.5	Tingkat Kepentingan Entropi dan Faktor Penghambat dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur Tahun 2022	80
Tabel 5.6	Tingkat Kepentingan Harapan Karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur Tahun 2022	81
Tabel 5.7	Tingkat Kepentingan Implementasi Nilai dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur Tahun 2022	82
Tabel 5.8	Tingkat Kepentingan Tingkat Kenyamanan Bekerja dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur Tahun 2022	82
Tabel 5.9	Tingkat Kepuasan <i>Values Mapping</i> dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur Tahun 2022	83
Tabel 5.10	Tingkat Kepuasan Entropi dan Faktor Penghambat dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur Tahun 2022	84

Tabel 5.11	Tingkat Kepuasan Harapan Karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur Tahun 2022	85
Tabel 5.12	Tingkat Kepuasan Implementasi Nilai dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur Tahun 2022	85
Tabel 5.13	Tingkat Kepuasan Tingkat Kenyamanan Bekerja dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur Tahun 2022	86
Tabel 5.14	Tingkat Keseimbangan antara Tingkat Kepentingan dan Kepuasan <i>Values Mapping</i> Karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur.	88
Tabel 5.15	Tingkat Keseimbangan antara Tingkat Kepentingan dan Kepuasan Entropi dan Faktor Penghambat Karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur	90
Tabel 5.16	Tingkat keseimbangan antara Tingkat Kepentingan dan Kepuasan Harapan karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur	91
Tabel 5.17	Tingkat keseimbangan antara tingkat kepentingan dan kepuasan Implementasi Nilai karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur.	92
Tabel 5.18	Tingkat Keseimbangan antara Tingkat Kepentingan dan Kepuasan Tingkat Kenyamanan Bekerja Karyawan dalam <i>Organization Culture Health Index</i> di RSJ Menur	93
Tabel 5.19	Hasil Analisis Indikator Tingkat Kepentingan dan Kepuasan.....	95
Tabel 5.20	Telaah Peneliti dan Rekomendasi	98

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Beberapa faktor yang mungkin menyebabkan belum tercapainya Indeks Kepuasan Karyawan (IKK).....	8
Gambar 2.1	<i>Values Mapping</i>	37
Gambar 2.2	Matriks <i>Importance and Performance Analysis</i>	45
Gambar 3.1	Kerangka Konseptual Penelitian	47
Gambar 4.1	Kerangka Operasional Penelitian	54
Gambar 4.2	<i>Matriks Importance Performance Analysis</i>	68
Gambar 5.1	Struktur Organisasi Rumah Sakit Jiwa Menur Provinsi Jawa Timur Tahun 2022	75
Gambar 5.2	Gambar Kepentingan dan Kepuasan <i>Value Mapping</i>	89
Gambar 5.3	Gambar Kepentingan dan Kepuasan Entropi dan Faktor Penghambat	90
Gambar 5.4	Gambar Kepentingan dan Kepuasan Harapan Karyawan	92
Gambar 5.5	Gambar Kepentingan dan Kepuasan Implementasi Nilai	93
Gambar 5.6	Gambar Kepentingan dan Kepuasan Tingkat Kenyamanan Bekerja.....	94

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Uji Laik Etik	118
Lampiran 2	Kuisisioner Penelitian	119
Lampiran 3	Materi pertanyaan responden	121
Lampiran 4	<i>Informed Consent Form</i>	125

DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH

Daftar Arti Lambang

/	= Per
-	= Sampai dengan
%	= Persen
>	= Lebih dari
<	= Kurang dari
≤	= Kurang dari sama dengan
N	= Populasi
n	= Sampel

Daftar Singkatan

BLUD	= Badan Layanan Umum Daerah
CPNS	= Calon Pegawai Negeri Sipil
IKK	= Indeks Kepuasan Karyawan
IPA	= <i>Important Performance Analysis</i>
JSS	= <i>Job Satisfaction Scale</i>
OCHI	= <i>Organization Culture Health Index</i>
PNS	= Pegawai Negeri Sipil
PPPK	= Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
PTT-PK	= Pegawai Tidak Tetap dengan Perjanjian Kontrak
RSJ	= Rumah Sakit Jiwa
TT	= Tempat Tidur
WHO	= <i>World Health Organization</i>