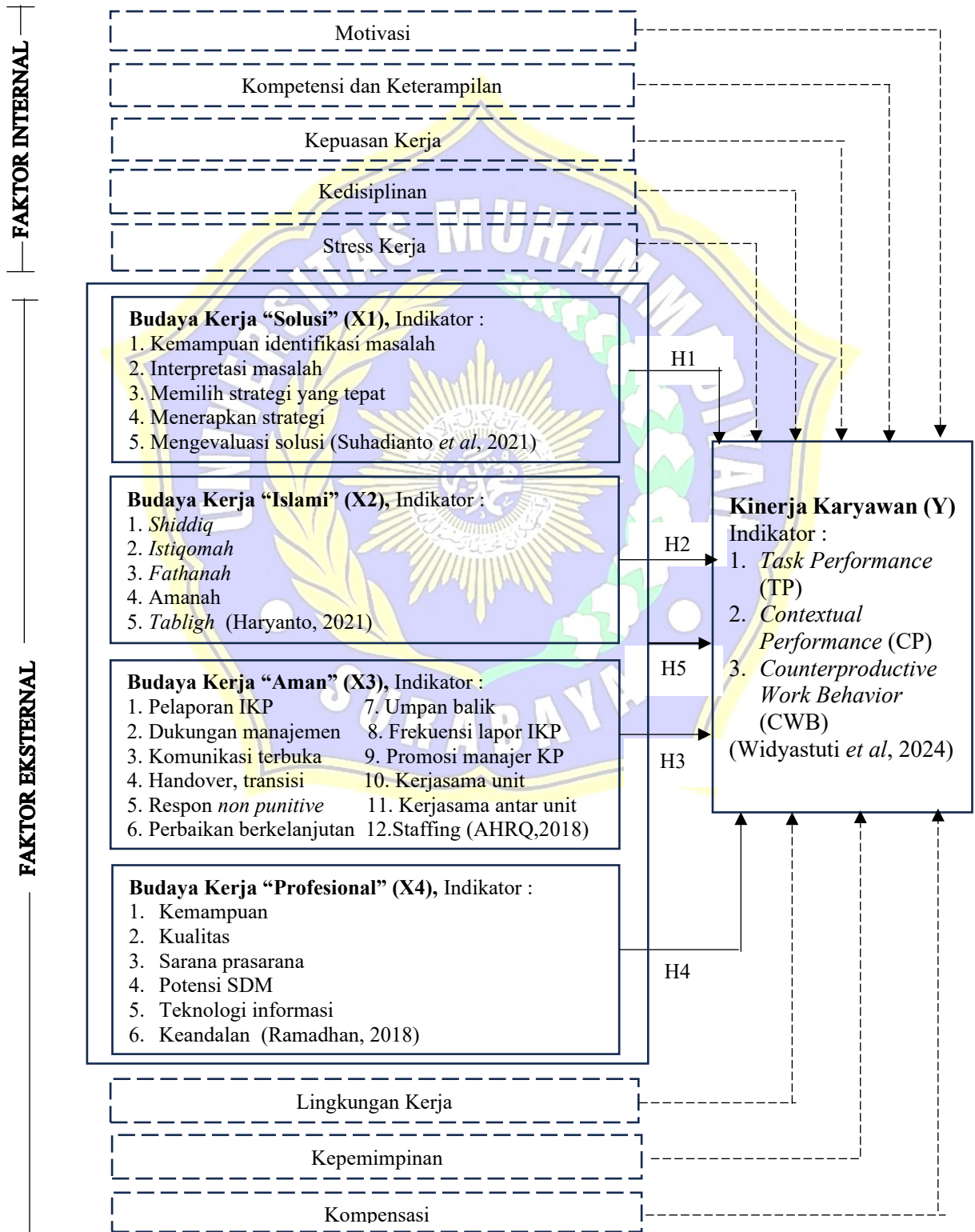


BAB III

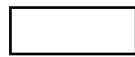
KERANGKA KONSEPTUAL

3.1 Kerangka Konseptual

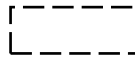


Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Keterangan Gambar :



= Diteliti



= Tidak Diteliti

H1 = Budaya kerja “Solusi” (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 = Budaya kerja “Islami” (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 = Budaya kerja “Aman” (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 = Budaya kerja “Profesional” (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H5 = Budaya kerja “Solusi Islami Aman Profesional” secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian pengaruh inovasi budaya kerja Solusi, Islami, Aman, Profesional terhadap kinerja karyawan berbasis IWPQ di RSM Ahmad Dahlan Kediri seperti yang terdapat pada Gambar 3.1 diketahui bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam individu yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : motivasi, kompetensi dan keterampilan, kepuasan kerja, kedisiplinan dan stress kerja. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar individu yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : budaya kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi.

Kinerja karyawan RSM Ahmad Dahlan Kediri diidentifikasi masih harus diperbaiki dari segi keramahan, kepedulian, kedisiplinan, penanganan keluhan

pelanggan, implementasi budaya keselamatan pasien sehingga RSM Ahmad Dahlan Kediri berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan inovasi budaya kerja SIAP. Inovasi budaya kerja di RSM Ahmad Dahlan Kediri terdiri dari budaya kerja “Solusi”, budaya kerja “Islami”, budaya kerja “Aman” dan budaya kerja “Profesional” yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan RSM Ahmad Dahlan Kediri. Untuk mengetahui pengaruh inovasi budaya kerja “Solusi Islami Aman dan Profesional” terhadap kinerja karyawan maka peneliti tertarik melakukan penelitian ini.

Budaya kerja “Solusi” (X1) menurut Suhadianto *et al*, (2021) memiliki beberapa indikator antara lain: 1) kemampuan identifikasi masalah, 2) interpretasi masalah, 3) memilih strategi yang tepat, 4) menerapkan strategi, dan 5) mengevaluasi solusi. Budaya kerja “Islami” (X2) menurut Haryanto (2021) memiliki beberapa indikator antara lain : 1) *Shiddiq*, 2) *Istiqomah*, 3) *Fathanah*, 4) *Amanah*, 5) *Tabligh*.

Budaya kerja “Aman” (X3) menurut *Agency for Healthcare Research and Quality* AHRQ (2018) memiliki beberapa indikator antara lain: 1) pelaporan Insiden Keselamatan Pasien (IKP), 2) dukungan manajemen terhadap *patient safety*, 3) komunikasi terbuka terkait IKP, 4) *Handoff* dan Transisi, 5) respon *non-punitive* atau tidak menghukum terhadap kesalahan atau IKP, 6) *Organizational learning* dan perbaikan berkelanjutan terhadap Insiden Keselamatan Pasien (IKP), 7) umpan balik dan komunikasi terhadap kesalahan IKP, 8) frekuensi pelaporan kejadian IKP, 9) tindakan manajer dalam mempromosikan *patient safety*, 10) kerjasama dalam unit, 11) kerjasama antar unit, dan 12) *Staffing*. Sedangkan budaya kerja “Profesional” (X4) menurut Ramadhan (2018) memiliki beberapa indikator

antara lain : 1) kemampuan, 2) kualitas, 3) sarana prasarana, 4) potensi SDM, 5) teknologi informasi, dan 6) keandalan.

Kinerja karyawan (Y) menurut Widyastuti *et al* (2024) dapat diukur menggunakan IWPQ yang terdiri dari tiga dimensi utama yang mampu menangkap berbagai macam perilaku kinerja individu yaitu : 1) *Task Performance* (TP), 2) *Contextual Performance* (CP), dan 3) *Counterproductive Work Behavior* (CWB). Dimensi *Task Performance* mengacu pada keterampilan atau kemampuan individu dalam melaksanakan tugas utama di tempat kerja. Dimensi *Contextual Performance* (CP) adalah perilaku ekstra di luar tugas utama yang berkontribusi secara tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Dimensi *Counterproductive Work Behavior* (CWB) adalah perilaku negatif yang bertentangan dengan tujuan organisasi, yang dapat berdampak buruk pada organisasi.

3.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Hipotesis merupakan sebuah pernyataan yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen dan variabel indenpenden. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Menurut pendapat dari beberapa ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis mempunyai hal-hal penting yaitu dugaan sementara, hubungan antar variabel, dan uji kebenaran (Sugiyono, 2017). Berdasarkan pernyataan diatas maka didapatkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 = Diduga budaya kerja “Solusi” berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSM Ahmad Dahlan Kediri.

- H2 = Diduga budaya kerja “Islami” berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSM Ahmad Dahlan Kediri.
- H3 = Diduga budaya kerja “Aman” berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSM Ahmad Dahlan Kediri.
- H4 = Diduga budaya kerja “Profesional” berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSM Ahmad Dahlan Kediri.
- H5 = Diduga budaya kerja “Solusi Islami Aman Profesional” secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSM Ahmad Dahlan Kediri.

