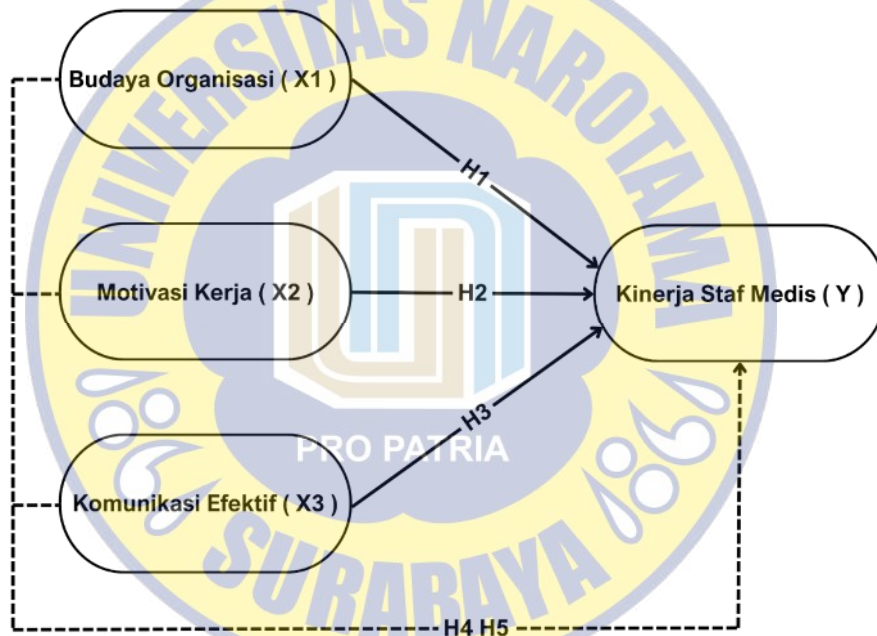


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Merujuk pada latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

————— : pengaruh parsial

- - - - - : pengaruh simultan dan dominan

3.2 Hipotesis Penelitian

3.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Staf Medis

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja staf medis telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain Harhash et al. (2020), Agustin, Marliani, dan Yuliawati (2024), serta Reynilda (2020). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif, yang mendukung pemberdayaan staf medis, komunikasi yang terbuka, dan kolaborasi antar profesi medis, secara signifikan dapat meningkatkan keterlibatan staf dan kualitas pelayanan pasien. Budaya organisasi yang sehat juga terbukti mampu meningkatkan moral staf dan kepuasan kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja staf medis secara keseluruhan.. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja staf medis

3.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staf Medis

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staf medis juga banyak dilakukan oleh para peneliti seperti Kurniawati dan Sulisty (2021), Tanjung dan Lubis (2022), serta Astuti dan Susanty (2023). Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap peningkatan kinerja staf medis. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan dedikasi, disiplin, dan komitmen staf dalam menjalankan tugasnya sehingga memperbaiki kualitas pelayanan kesehatan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja staf medis

3.2.3 Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Staf Medis

pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja staf medis juga didukung oleh temuan penelitian Chan, Wong, dan Lim (2018), serta Skarbaliene et al. (2019). Mereka menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara anggota tim medis maupun antara staf medis dengan pasien mampu meningkatkan koordinasi, mengurangi kesalahan medis, dan mempercepat pengambilan keputusan dalam pelayanan. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan efisiensi dan kualitas kinerja staf medis. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Komunikasi Efektif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja staf medis

3.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Staf Medis

Beberapa penelitian seperti Ahmed dan Hamid (2023), Agustin et al. (2024), dan Wibowo dan Putra (2024) mengemukakan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan komunikasi efektif secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja staf medis.

Ahmed dan Hamid (2023) melalui review sistematis menemukan bahwa ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, sehingga secara bersama-sama meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Selanjutnya, penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Agustin, Marliani, dan Yuliawati (2024) di Rumah Sakit Dewi Sri Karawang menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan komunikasi efektif secara simultan berkontribusi signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan rumah sakit. Selain itu, Wibowo dan Putra (2024) menambahkan bahwa ketiga variabel ini tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan

kerja, yang berperan sebagai mediator dalam memperkuat hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi efektif, dan kinerja staf medis di RSUD Umum Salatiga. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Efektif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Staf Medis

3.2.5 Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian Kurniawati dan Sulisty (2021), Tanjung dan Lubis (2022), serta Astuti dan Susanty (2023), motivasi kerja ditemukan sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja staf medis dibanding variabel lainnya. Motivasi kerja yang tinggi sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan staf medis Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut

H5: motivasi kerja berpengaruh dominan dalam terhadap kinerja staf medis

