

BAB I

PENDAHULUN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah tempat atau berkumpulnya individu-individu yang bekerja sama dengan cara yang disengaja, diatur, dikoordinasikan, diarahkan, dan dikendalikan dalam menggunakan aset (uang tunai, bahan, mesin, iklim, kerangka kerja, dan sebagainya) secara memadai dan efektif untuk mencapai tujuan hierarkis. yang telah ditunjukkan.

Organisasi bisa di banyak artikel, misalnya di Pemerintah, Masyarakat, Perusahaan, Rumah Sakit, Klinik, dll. Pekerjaan hierarkis item ini sangat penting dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan yang tidak sepenuhnya diselesaikan. Asosiasi di dalamnya tidak diragukan lagi harus menerapkan ilmu dewan untuk mengkoordinasikan dan menangani aset lancar dalam artikel. Seperti yang ditunjukkan oleh George Terry dalam Megawati dan Ruyatnasih (2018), "Dewan adalah siklus yang menarik yang terdiri dari mengatur, mengkoordinasikan, menggerakkan dan mengendalikan kegiatan yang diselesaikan untuk memutuskan dan mencapai fokus yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan SDM dan aset yang berbeda". Artinya, ilmu administrasi digunakan untuk memanfaatkan aset yang ada dengan cara menata, menyusun, menyiapkan, dan mengendalikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ilmu manajemen dalam sebuah asosiasi, tentu saja, kapasitasnya adalah merancang, memilah, menggerakkan, dan mengontrol setiap tindakan di dalamnya. Pengaturan tersebut digunakan untuk merencanakan strategi kerja standar yang akan digunakan oleh SDM dalam mencapai tujuan otoritatif. Koordinator digunakan untuk mengatur SDM agar memiliki opsi untuk melakukan latihan di dalam asosiasi dan tunduk pada strategi yang telah dibuat oleh asosiasi dan semua latihan aset manusia yang akan diselesaikan

harus sesuai dengan metodologi yang ada. Mengaktifkan di dalam asosiasi berfungsi untuk mengumpulkan SDM untuk melakukan

latihan sesuai metodologi dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan hierarkis. Juga kontrol dalam kapasitas asosiasi untuk mengontrol setiap tindakan yang dilakukan oleh SDM dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan hierarkis sesuai metodologi yang ada..

Peran sumber daya manusia didalam organisasi sangat begitu penting. Mengingat setiap organisasi memiliki tujuan yang akan dicapainya, organisasi menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia sebagai objek penting untuk membantunya dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2018:1) mengatakan “SDM adalah administrasi penggunaan individu dan sebagai rangkaian penting, siklus dan latihan yang dimaksudkan untuk membantu tujuan Perusahaan dengan menggabungkan kebutuhan asosiasi dan orang-orang Perusahaan”. Artinya ilmu manajemen sumber daya digunakan untuk pemanfaatan individu pegawai untuk melakukan setiap aktivitas kerja yang sudah ada guna mencapai tujuan Perusahaan.

SDM digunakan sebagai pemimpin oleh asosiasi dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuannya. Asosiasi menggunakan SDM untuk melakukan setiap tindakan yang dimaksudkan untuk diselesaikan secara ideal dan jelas asosiasi mengharapkan dan membutuhkan SDM untuk memberikan pelaksanaan yang paling ekstrim menghasilkan kesepakatan dengan keinginan asosiasi. Setiap asosiasi akan membutuhkan setiap bagian untuk memiliki presentasi yang layak dan terbaik. Eksekusi yang hebat dan paling ekstrim akan secara positif membantu asosiasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pameran SDM di dalam asosiasi tentu akan sangat dinanti-nantikan oleh asosiasi agar dapat membantunya dalam mencapai tujuan yang belum sepenuhnya terselesaikan. Sebagaimana ditunjukkan oleh Nawawi dalam (Widodo, 2015:131) “Eksekusi adalah akibat dari suatu tugas yang telah dilakukan baik secara fisik maupun materil atau fisik atau non materil”.

Setiap asosiasi umumnya membutuhkan setiap aset manusia untuk memiliki kualitas kerja yang hebat dan pelaksanaan yang hebat membawa pemahaman dengan asumsi untuk asosiasi. Eksekusi yang baik akan mempermudah suatu asosiasi untuk mencapai tujuannya, dengan menggunakan SDM yang ada sehingga latihan kerja yang telah direncanakan dan disusun dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan strategi yang ada di dalam asosiasi..

Mencapai hasil eksekusi yang hebat dan paling ekstrim, tentunya banyak variabel yang bisa mempengaruhi eksekusi. Sesuai Kasmir (2019: 189) “Elemen yang dapat mempengaruhi pelaksanaan adalah kapasitas dan kemampuan, informasi, rencana kerja, karakter, administrasi, gaya otoritas, budaya berwibawa, pemenuhan kerja, lingkungan kerja, dedikasi, tanggung jawab dan disiplin kerja”. Kedua belas elemen ini benar-benar dapat mempengaruhi penampilan individu yang berwibawa untuk memberikan prestasi presentasi yang baik dan terbaik untuk asosiasi.

Ada banyak elemen yang dapat mempengaruhi pelaksanaan, salah satunya adalah budaya otoritatif dan tanggung jawab hierarkis. Budaya otoritatif dapat mempengaruhi pencapaian pekerjaan yang dilakukan oleh individu dari asosiasi untuk memberikan hasil eksekusi yang terbaik. Sesuai Robbins dalam Wibowo (2010:17) “Budaya hierarkis adalah keseluruhan wawasan yang dimiliki oleh individu-individu dari pergaulan dan merupakan susunan makna bersama”. Membuat budaya berwibawa itu sulit, tentunya harus sesuai dengan tujuan perkumpulan dalam membuat dan menjalankan budaya di dalam perkumpulan agar individu-individu dari perkumpulan dapat menjalankan dan tunduk pada cara hidup yang telah berjalan dalam pergaulan..

Budaya hierarkis juga dapat menyebabkan individu-individu dari perkumpulan tersebut merasa tergugah dan memiliki kewajiban yang luar biasa terhadap setiap tindakan kerja yang akan dilakukan secara tepat dan ideal. Terlepas dari faktor budaya hierarkis yang dapat memengaruhi penampilan individu yang berwibawa, variabel tanggung jawab hierarkis

dapat memengaruhi presentasi individu hierarkis. Menurut Kaswan (2017: 225), "Tanggung jawab hierarkis adalah disposisi kerja sebagai keinginan, kesiapan, komitmen, keteguhan, atau berpotensi keyakinan kuat yang menunjukkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari individu asosiasi dengan menoleransi kualitas dan tujuan asosiasi. , dan berurusan dengan kepentingan perkumpulan.nama untuk melayani perkumpulan". Ini menyiratkan bahwa tanggung jawab hierarkis adalah disposisi seorang pekerja terhadap organisasi di mana ia berusaha membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan..

Komitmen organisasi tentunya merupakan sesuatu hal penting yang harus ditanamkan dalam diri anggota organisasi. Hal tersebut akan memiliki dampak yang baik terhadap organisasi, karena anggota organisasi yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memberikan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap setiap aktivitas yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan hasil kinerja yang baik dan maksimal bagi organisasi.

Seperti yang sudah dijelaskan diatas, organisasi terdapat pada banyak objek termasuk salah satunya pada Klinik Ar Rahman Medika Karawang. Sebuah klinik kesehatan tentunya akan ada sebuah organisasi yang didalamnya terdapat pegawai yang merupakan bagian dari organisasi tersebut. Pegawai diklinik kesehatan akan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan maksimal demi upaya mencapai tujuan organisasi.

Klinik Ar Rahman Medika Karawang merupakan salah satu klinik yang berada di Kabupaten Karawang bergerak dalam sektor pelayanan kesehatan. Kegiatan utama dari Klinik Ar Rahman Medika Karawang adalah melayani pelayanan jasa kesehatan baik pasien umum maupun pasien yang menggunakan program badan penyelenggara jaminan kesehatan (BPJS) di Kabupaten Karawang. Klinik Ar Rahman Medika Karawang memiliki fasilitas instalasi gawat darurat (IGD), poli umum, poli gigi, laboratorium, khitan, apotek, pemeriksaan kehamilan (USG) dan pronalis (khusus untuk peserta BPJS penderita HT dan Diabetes).

Klinik Ar Rahman memiliki pegawai sekitar 31 orang diantaranya Dokter, Perawat, Analis, Apoteker, Farmasi, Administrasi dan *Cleaning Service*. Seluruh pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan maksimal demi memberikan pelayanan kepada calon pasien dan pasien agar merasa puas terhadap kinerja yang diberikan. Pegawai di Klinik Ar Rahman Medika Karawang tidak seluruhnya memiliki hasil kinerja yang baik dan maksimal, ada beberapa persoalan yang terjadi di Klinik Ar Rahman yang menyebabkan hasil capaian kerja yang kurang maksimal. Berikut ini adalah hasil observasi menggunakan media kuesioner yang diisi secara langsung oleh para pegawai yang ada di Klinik Ar Rahman Medika Karawang.

Tabel 1.1

Hasil Observasi Tentang Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Bapak/Ibu merasa selalu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada	0	1	1	19	10	31
2	Bapak/Ibu selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin digunakan untuk bekerja dan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan prosedur yang berlaku	1	5	7	11	7	31
3	Bapak/Ibu sering memberikan saran untuk kebutuhan proses pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien	2	9	6	8	6	31

Tabel 1.1 Lanjutan

Hasil Observasi Tentang Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden
		STS	TS	CS	S	SS	
4	Bapak/Ibu memiliki kemampuan pada bidang kerjanya masing-masing	0	0	4	16	11	31
5	Bapak/Ibu memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja	2	9	5	9	6	31

Sumber: Hasil Pra Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 hasil observasi tentang kinerja pegawai didapatkan hasil bahwa masih terdapat pegawai yang tidak menfaatkan waktu dengan sebaik mungkin. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang kurang maksimal dilakukan dan capaian hasil kerja yang kurang baik. Masih terdapat pegawai yang tidak memberikan saran untuk perbaikan terhadap proses pekerjaan. Hal tersebut sudah seharusnya setiap pegawai yang memiliki saran dan masukan terhadap perbaikan proses pekerjaan menjadi lebih baik segera untuk disampaikan kepada atasan kerja. Saran dan masukan tersebut tentunya sangat berguna demi mengevaluasi dan memperbaiki setiap proses kerja menjadi lebih mudah dan tentunya hasil kerja menjadi maksimal dilakukan. Masih terdapat pegawai yang tidak memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, tentunya hal ini akan berdampak terhambatnya proses kerja ketika terjadi *trouble* kerja. Komunikasi kerja itu sangat penting untuk diperhatikan, komunikasi kerja akan memiliki dampak pada proses kerja yang berjalan dengan baik atau malah jadi terhambat. Ketika pegawai memiliki kemampuan berkomunikasi, maka hal tersebut akan memastikan proses pekerjaan berjalan dengan lancar dan hasilnya akan maksimal.

Kurang maksimalnya capaian kinerja pegawai harus segera diantisipasi dengan secepat mungkin guna memberikan pelayanan yang baik

dan tentunya menghasilkan capaian kerja yang sesuai dengan keinginan Klinik Ar Rahman Medika Karawang. Meningkatkan kinerja pegawai bisa dilakukan dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya yaitu faktor budaya organisasi dan faktor komitmen organisasi. Kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini merupakan hasil dari observasi menggunakan media kuesioner yang diberikan dan diisi secara langsung oleh pegawai Klinik Ar Rahman Medika Karawang.

Tabel 1.2
Hasil Observasi Tentang Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Bapak/Ibu selalu memberikan ide-ide baru untuk membuat pekerjaan berjalan dengan lancar dan berani mengambil keputusan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan	3	8	6	7	7	31
2	Bapak/Ibu selalu teliti dalam menganalisis dan memperhatikan hal-hal kecil yang dapat menjadi masukan untuk pekerjaan yang dilakukan	1	7	6	6	11	31
3	Klinik Ar Rahman Medika Karawang memiliki standar capaian hasil kerja dan target kerja yang harus dicapai oleh karyawan	0	0	1	24	6	31

Tabel 1.2 Lanjutan

Hasil Observasi Tentang Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden
		STS	TS	CS	S	SS	
4	Atasan selalu memperhatikan dan mengawasi setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya	3	7	6	8	7	31
5	Bapak/Ibu selalu bekerja sama dengan rekan kerja satu tim	1	9	2	8	11	31
6	Bapak/Ibu lebih menyukai bekerja keras guna memberikan hasil kerja yang maksimal dibandingkan bekerja malas-malasan	1	7	2	11	10	31
7	Klinik Ar Rahman Medika Karawang selalu mengadakan kegiatan Family Gathering secara rutin setiap tahunnya	0	2	5	21	3	31

Sumber: Hasil Pra Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 hasil observasi tentang budaya organisasi didapat hasil bahwa masih terdapat pegawai yang jarang memberikan ide-ide baru guna perbaikan proses pekerjaan agar berjalan dengan lancar dan masih terdapat pegawai yang tidak berani mengambil keputusan saat melakukan pekerjaannya. Setiap pegawai yang memiliki ide berupa saran dan masukan terhadap proses pekerjaan guna menciptakan proses kerja yang baik sudah seharusnya untuk disampaikan kepada atasan kerja. Karena hal tersebut akan menjamin proses pekerjaan berjalan dengan maksimal dan menghasilkan capaian kinerja yang baik. Apabila pegawai tidak berani memberikan ide saran dan masukan terhadap suatu proses pekerjaan yang akan menjadikan proses pekerjaan tersebut berjalan dengan baik, maka hal tersebut akan berdampak

proses pekerjaan bisa menjadi terhambat dan tidak akan ada perbaikan yang berkelanjutan.

Pegawai masih ada yang jarang memperhatikan hal-hal kecil pada setiap pekerjaan yang dilakukan. Seharusnya pegawai memperhatikan hal tersebut untuk dianalisis dari setiap proses pekerjaan pada bagiannya masing-masing guna untuk menjadi masukan dan saran untuk perbaikan berkelanjutan yang akan menjadikan proses pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Masih terdapat pegawai yang jarang menjalin kerjasama dengan rekan kerjanya dalam setiap proses pekerjaan yang dilakukan. Sebenarnya kerjasama dengan rekan kerja dalam setiap proses pekerjaan yang dilakukan penting untuk diperhatikan, karena hal tersebut akan menunjang setiap proses pekerjaan bisa berjalan dengan lancar sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan dan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Pegawai masih terdapat yang bekerja tidak sungguh-sungguh dengan bekerja keras guna memberikan hasil capaian kerja yang maksimal. Bekerja keras memang sudah seharusnya dilakukan oleh pegawai pada setiap bidang pekerjaannya masing-masing guna memberikan hasil kinerja dan capaian kerja yang maksimal sesuai dengan prosedur yang ada. Setiap pegawai melakukan setiap pekerjaan pada bidang kerjanya masing-masing dengan bekerja keras dan sungguh-sungguh dalam melaksanakannya, maka hal tersebut dengan secara tidak langsung dan tanpa disadari sudah membantu Klinik Ar Rahman Medika Karawang untuk mencapai tujuannya yang sudah ditetapkan.

Budaya organisasi dapat membuat pegawai merasa memiliki tanggung jawab atas setiap pekerjaan pada bidang kerjanya masing-masing berjalan dengan baik dan memberikan hasil kerja yang maksimal. Budaya organisasi sudah berjalan dengan baik akan membuat pegawai merasa nyaman berada dilingkungan kerja dan merasa termotivasi penuh untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilakukan dengan memberikan hasil kinerja yang maksimal.

Selain faktor budaya organisas yang dapat mempengaruhi kinerja

pegawai, faktor komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Komitmen organisasi akan membuat setiap pegawai memiliki rasa bertanggung jawab terhadap organisasi dan terhadap setiap pekerjaan yang ada. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi maka akan mematuhi setiap prosedur yang berlaku pada organisasi tersebut untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Berikut ini merupakan hasil observasi menggunakan media kuesioner yang diberikan dan diisi secara langsung oleh pegawai Klinik Ar Rahman Medika Karawang.

Tabel 1.3

Hasil Observasi Tentang Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Bapak/Ibu merasa senang dan bangga menjadi bagian dari pekerja Klinik Ar Rahman Medika Karawang	0	1	3	16	11	31
2	Bapak/Ibu merasa ingin tetap menjadi pekerja di Klinik Ar Rahman Medika Karawang karena gaji dan tunjangannya sesuai dengan kebutuhan	0	7	5	15	4	31
3	Bapak/Ibu merasa memiliki beban moral terhadap Klinik Ar Rahman Medika Karawang untuk tetap menjadi bagiannya dan memberikan kinerja yang baik dan maksimal	0	7	4	13	7	31

Sumber: Hasil Pra Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 hasil observasi tentang komitmen organisasi pegawai

Klinik Ar Rahman Medika Karawang menunjukkan hasil bahwa masih terdapat pegawai yang tidak menginginkan tetap bekerja di Klinik Ar Rahman Medika Karawang dikarenakan gaji dan tunjangan tidak sesuai dengan kebutuhannya. Tentunya hal tersebut harus segera dievaluasi dan diantisipasi demi terjaga dan terjaminnya setiap proses pekerjaan berjalan sesuai dengan prosedur yang ada. Pegawai merupakan sebuah aset yang sangat berharga yang dimiliki setiap organisasi, tentunya pegawai harus diberikan perhatian lebih dan diberikan penghidupan yang layak oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan demi memberikan kesejahteraan kepadanya. Dengan hal tersebut, maka setiap pegawai akan bekerja dengan baik dan maksimal sesuai dengan prosedur yang ada. Masih terdapat pegawai yang tidak mau menjadi bagian dari Klinik Ar Rahman Medika Karawang, hal ini segera untuk diantisipasi dan dievaluasi guna memastikan setiap pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi yang ada di Klinik Ar Rahman Medika Karawang guna bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Atasan kerja harus segera membuat formulasi baru terhadap setiap permasalahan yang ditemukan untuk segera dicarikan solusinya dan sekaligus untuk menjamin setiap proses pekerjaan pada bagiannya masing-masing tetap berjalan sesuai dengan prosedur.

Kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan sebuah capaian hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dilakukan oleh setiap pegawai. Faktor budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melvani (2016) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa “Budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja”. Budaya organisasi yang baik sudah berjalan di setiap perusahaan, maka hal tersebut dapat membuat setiap pegawai merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang ada pada bagiannya masing-masing berjalan dengan baik dan hasilnya maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan.

Unsur tanggung jawab otoritatif juga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja, hal ini berkaitan dengan pemeriksaan yang diarahkan oleh Muis et al.

(2018) hasil pemeriksaannya mengungkapkan bahwa "Tanggung jawab hierarkis sampai batas tertentu memiliki dampak positif dan besar pada pelaksanaan perwakilan". Tanggung jawab otoritatif akan menyebabkan setiap pekerja merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, merasa bertanggung jawab untuk setiap pekerjaan yang penting untuk itu, dan merasa memberikan upaya yang berani untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan memberikan pengabdian dan kesetiaan kerja yang tinggi untuk memberikan hasil eksekusi yang bagus. sesuai teknik yang ada.

Melihat gambaran kekhasan di atas yang diungkapkan pencipta berdasarkan akibat persepsinya menggunakan survei yang disebar dan diisi langsung oleh responden, maka pencipta tertarik untuk memimpin eksplorasi pada masalah ini dengan judul **“Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Klinik Ar Rahman Medika Karawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih terdapat pegawai yang tidak memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin.
2. Masih terdapat pegawai yang tidak berani memberikan saran terkait proses pekerja kepada atasan kerja.
3. Masih terdapat pegawai yang tidak memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik.
4. Masih terdapat pegawai yang jarang memberikan ide berupa saran dan masukan guna perbaikan proses pekerjaan.
5. Masih terdapat pegawai yang tidak berani mengambil keputusan saat melakukan pekerjaannya.
6. Masih terdapat pegawai yang tidak memperhatikan hal-hal kecil dari setiap proses pekerjaan yang dilakukan.
7. Masih terdapat pegawai yang jarang menjalin kerjasama dengan rekan kerja dalam proses pekerjaan.
8. Masih terdapat pegawai yang tidak bekerja keras pada setiap bidang pekerjaannya masing-masing.

9. Masih terdapat karyawan yang tidak menginginkan tetap bekerja
10. Masih terdapat pegawai yang tidak mau menjadi bagian dari tempat kerjanya lagi.

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah dalam review ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari apa yang akan dipertimbangkan oleh pembuatnya, batasan masalah dalam review ini adalah sebagai berikut:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja.
3. Unit analisis yang digunakan pada Klinik Ar Rahman Medika Karawang.
4. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.

1.4 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi pada Klinik Ar Rahman Medika Karawang?
2. Bagaimana komitmen organisasi pegawai Klinik Ar Rahman Medika Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai Klinik Ar Rahman Medika Karawang?
4. Bagaimana budaya hierarkis sedikit banyak memengaruhi pameran pekerja Klinik Ar Rahman Medika di Karawang?
5. Bagaimana dampak ketidaklengkapan tanggung jawab otoritatif terhadap presentasi perwakilan Klinik Ar Rahman Medika Karawang?

6. Bagaimana dampak penyelarasan budaya otoritatif dan tanggung jawab hierarkis pada pameran pekerja Klinik Ar Rahman Medika di Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari definisi masalah, pembuat memutuskan alasan ulasan ini untuk:

1. Mengetahui, menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi pada Klinik Ar Rahman Medika Karawang.
2. Mengetahui, menguraikan dan memperjelas tanggung jawab otoritatif para pekerja Klinik Ar Rahman Medika Karawang.
3. Mengetahui, bongkar dan klarifikasi pameran para pekerja Klinik Ar Rahman Medika Karawang.
4. Mengetahui, merinci dan sedikit banyak memperjelas dampak budaya hierarkis pada presentasi pekerja Klinik Ar Rahman Medika Karawang.
5. Mengetahui, merinci dan sedikit memperjelas dampak dari tanggung jawab otoritatif pada presentasi pekerja Klinik Ar Rahman Medika Karawang.
6. Mengetahui, membedah dan mengklarifikasi dampak bersamaan dari budaya hierarkis dan tanggung jawab otoritatif pada eksekusi perwakilan di Klinik Ar Rahman Medika Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Eksplorasi ini diarahkan dengan tujuan dan keinginan untuk memiliki pemanfaatan yang logis, khususnya di bidang aset manusia para eksekutif.

Pencipta juga percaya bahwa dengan mengarahkan ujian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi siswa:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Eksplorasi ini diandalkan untuk menjadi kontribusi aset manusia ilmu eksekutif untuk mengalahkan dampak budaya otoritatif dan tanggung jawab

hierarkis pada eksekusi pekerja..

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi para pekerja Klinik Ar Rahman Medika Karawang, hasil kajian ini dapat dijadikan masukan dalam upaya untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif yang jauh lebih unggul.
2. Untuk skolastik, konsekuensi dari tinjauan ini dapat digunakan untuk pemeriksaan tambahan karena budaya otoritatif dan tanggung jawab hierarkis pada eksekusi representatif.
3. Bagi peneliti, konsekuensi dari tinjauan ini diandalkan untuk memiliki pilihan untuk mendorong informasi tentang aset manusia dewan terkait dengan dampak budaya otoritatif dan tanggung jawab hierarkis pada pelaksanaan perwakilan.

