

## ABSTRAK

Karyawan di Unit Laboratorium Rumah Sakit Islam Surabaya berjumlah 20 orang, akumulasi jam keterlambatan tiap karyawan sesuai batas toleransi yaitu 50 menit setiap bulan. Keterlambatan yang sering terjadi pada rentang 51 menit – 110 menit dengan persentase 30% dari jumlah total karyawan di Bulan April Tahun 2019.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dengan wawancara kuesioner untuk mengetahui gambaran (indikator budaya organisasi : inovasi dan keberanian mengambil resiko, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim) dan (indikator kompensasi : kemampuan dan kesediaan perusahaan, produktivitas kerja karyawan, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja). Sampel Penelitian ini adalah seluruh karyawan unit laboratorium rumah sakit islam surabaya dan jumlah responden yang didapat pada penelitian ini berjumlah 20 responden.

Lebih dari separuh karyawan laboratorium di rumah sakit islam berpendapat bahwa kompensasi yang diterima karyawan berada pada kategori sedang sebesar 65% dan kompensasi yang diterima telah sepadan dengan tanggung jawab dan sesuai dengan beban kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Dan budaya organisasi pada kategori rendah sebesar 65%, merasa masih belum mendapatkan motivasi atau semangat dari atasannya dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga motivasi dalam melaksanakan tugas masih kurang

Kesimpulan dari penelitian ini adalah pihak rumah sakit sebaiknya lebih memperhatikan lagi karyawannya dengan mengadakan kegiatan yang dapat memberikan semangat atau motivasi bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tidak hanya bagi karyawan secara individu, namun juga bagi sesama karyawan dan karyawan dengan atasan.

Kata Kunci : budaya organisasi, disiplin waktu, kompensasi

## ABSTRACT

There were 20 employees in the laboratory of the Surabaya Islamic Hospital. The accumulation of time for each employee's delay was within the tolerance limit of 50 minutes every month. Delay that often occurs was in a range of 51 minutes - 110 minutes with a percentage of 30% of the total number of employees in April 2019.

This research was quantitative descriptive interview questionnaire to find an overview of organizational culture indicators (innovation and courage to take risks, outcome orientation, people orientation, team orientation) and compensation indicators (ability and willingness of the company, employee work productivity, employee position, education, and work experience). The sample of this study were all laboratory staffs in Surabaya Islamic hospital. Total respondents obtained in this study was 20 respondents.

More than half of laboratory employees at the Islamic Hospital think that the compensation received by employees was in medium category at 65% and the compensation received commensurate with the responsibilities and under the workload held by each employee. Organizational culture in the low category by 65%, felt that he still did not get motivation or enthusiasm from his superiors in carrying out the work, so motivation in carrying out tasks was still lacking

The conclusion of this study is that the hospital should pay more attention to its employees by holding activities that can provide enthusiasm or motivation for employees, to increase work productivity not only for employees individually but also for fellow employees and employees with superiors.

Keywords: organizational culture, compensation, time discipline