

Hubungan Budaya Organisasi Berdasarkan *McKinsey 7S Framework* dengan Kinerja Karyawan Unit Rekam Medis di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan

Zahrah Nuraliyah, Sumarni*, Vivi Filia Elvira, Eka Putri Rahayu, Chaerunnisa AR

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia
Gunung Kelua Campus, Jalan Kuaro, P.O.B 1068, Samarinda 75119, Kalimantan Timur, Indonesia

*Email: sumarnimars26@fkm.unmul.ac.id

Abstrak

Unit Rekam Medis merupakan unit strategis yang mengelola dokumentasi medis dan sistem informasi kesehatan rumah sakit. Studi pendahuluan di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Pertamina Balikpapan menemukan fenomena kontradiktif dimana tingkat *multitasking* mencapai 81% (kategori tinggi) namun beban kerja hanya 33,4% (kategori rendah hingga sedang). Kondisi ini berbeda dengan kondisi umum di pelayanan kesehatan dimana *multitasking* tinggi umumnya diikuti peningkatan beban kerja yang signifikan. Gap ini mengindikasikan peran budaya organisasi yang perlu dikaji. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan budaya organisasi berdasarkan *McKinsey 7S Framework* dengan kinerja karyawan Unit Rekam Medis di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan tahun 2025. Penelitian menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi adalah seluruh karyawan Unit Rekam Medis berjumlah 47 orang dengan sampel 47 karyawan melalui teknik *total sampling*. Analisis data menggunakan uji *Fisher's Exact Test* dengan tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan dari tujuh dimensi budaya organisasi, dimensi *system* (p -value = 0,043) dan *shared value* (p -value = 0,021) memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan, sedangkan dimensi *structure*, *skill*, *style*, *staff*, dan *strategy* tidak menunjukkan hubungan signifikan (p -value > 0,05). Disimpulkan bahwa dimensi *system* dan *shared value* memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Disarankan kepada manajemen untuk memperkuat sistem kerja dan nilai bersama guna meningkatkan kinerja Unit Rekam Medis.

Kata Kunci: budaya organisasi; kinerja karyawan; *McKinsey 7S Framework*; rumah sakit; unit rekam medis

The Relationship Between Organizational Culture Based on McKinsey 7S Framework and Employee Performance in Medical Records Unit at Pertamina Balikpapan Hospital

Abstract

The Medical Records Unit is a strategic unit that manages medical documentation and hospital health information systems. A preliminary study at the Medical Records Unit of Pertamina Balikpapan Hospital found a contradictory phenomenon where the multitasking level reached 81% (high category) but the workload was only 33.4% (low to moderate category). This gap indicates the role of organizational culture that needs to be studied. This

study aims to determine the relationship between organizational culture based on the McKinsey 7S Framework and employee performance in the Medical Records Unit at Pertamina Balikpapan Hospital in 2025. The study used an analytical observational design with a cross-sectional approach. The population consisted of all 48 employees of the Medical Records Unit with a sample of 47 employees through total sampling technique. Data analysis used Fisher's Exact Test with a 95% confidence level. The results showed that of the seven dimensions of organizational culture, the system dimension (p -value = 0.043) and shared value (p -value = 0.021) had a significant relationship with employee performance, while the structure, skill, style, staff, and strategy dimensions did not show a significant relationship (p -value > 0.05). It is concluded that the system and shared value dimensions have a significant relationship with employee performance. It is recommended that management strengthen work systems and shared values to improve Medical Records Unit performance.

Keywords: *employee performance; hospital; McKinsey 7S Framework; medical records unit; organizational culture*

Artikel info :

submit 12 Februari 2026; direvisi1 25 Februari 2026; direvisi2 05 Mei 2026; accepted 13 Mei 2026, available online 21 Mei 2026; publish 31 Mei 2026

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan sistem persepsi bersama yang dianut oleh seluruh anggota dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi berperan sebagai kerangka penyelesaian masalah eksternal dan internal yang diterapkan secara konsisten. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (1,2).

Untuk menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, diperlukan pendekatan yang komprehensif. *McKinsey 7S Framework* menawarkan kerangka kerja yang tepat untuk menganalisis budaya organisasi melalui tujuh dimensi yaitu *structure, systems, skills, style, staff, shared values*, dan *strategy* (3,4).

Framework ini telah terbukti efektif dalam penelitian organisasi kesehatan dan dapat menjadi panduan efektif untuk meningkatkan efisiensi organisasi.

Rumah Sakit Pertamina Balikpapan (RSPB) merupakan salah satu rumah sakit yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan di Kalimantan Timur. Berdasarkan data Profil Kesehatan Kota Balikpapan, RSPB mencatat 348.402 kunjungan pada tahun 2022 dan 337.786 kunjungan pada tahun 2023 (5). Tingginya volume kunjungan tersebut memberikan dampak signifikan terhadap berbagai unit pelayanan, termasuk Unit Rekam Medis yang merupakan unit strategis yang mengelola seluruh dokumentasi medis dan menjadi tulang punggung sistem informasi kesehatan rumah sakit.

Studi pendahuluan yang dilakukan di Unit Rekam Medis RSPB menggunakan kuesioner dengan skala *Guttman* menemukan fenomena kontradiktif. Data menunjukkan beban kerja karyawan berada pada kategori rendah hingga sedang dengan *kick point* sebesar 33,4%, namun aspek *multitasking* mencapai 81% yang tergolong tinggi (6). Fenomena ini menunjukkan adanya gap yang signifikan, dimana karyawan Unit Rekam Medis mampu mengelola berbagai tugas secara bersamaan dengan intensitas tinggi namun tidak merasa terbebani secara berlebihan (7).

Penelitian terdahulu yang dilakukan di RSUD Sukoharjo dan Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul telah menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (8)(9). Namun penelitian tersebut belum mengeksplorasi fenomena spesifik dimana karyawan mampu mempertahankan *multitasking* tinggi tanpa mengalami peningkatan beban kerja yang proporsional melalui budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi berdasarkan *McKinsey 7S Framework* dengan kinerja karyawan Unit Rekam Medis di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan tahun 2026.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan

cross sectional. Penelitian dilakukan di Unit Rekam Medis Rumah Sakit Pertamina Balikpapan pada bulan Januari 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Unit Rekam Medis yang berjumlah 47 orang. Sampel penelitian sebanyak 47 karyawan yang dipilih menggunakan teknik total sampling dengan Kepala Unit sebagai kriteria eksklusif. (10,11,12,13,14,15).

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner budaya organisasi berdasarkan *McKinsey 7S Framework* yang diadaptasi dari penelitian Bounjerte et al. (1) dan telah divalidasi dengan nilai *Scale- level Content Validity Index* (S-CVI) sebesar 1,00 dan reliabilitas *Cronbach's Alpha* 0,906 (1). Kuesioner kinerja karyawan menggunakan instrumen yang diadaptasi dari penelitian Sari et al. (4) telah divalidasi dengan nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* >0,60 (16). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner *self-report* untuk budaya organisasi dan penilaian kinerja oleh kepala unit.

Analisis data dilakukan secara univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan bivariat menggunakan uji *Fisher's Exact Test* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik responden penelitian

Karakteristik	N	%
Usia		
17-25 tahun	13	27,7
26-35 tahun	24	51,1
36-45 tahun	4	8,5
46-55 tahun	6	12,8
Jenis Kelamin		
Laki-laki	17	36,2
Perempuan	30	63,8
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	23	48,9
D3	6	12,8
S1	17	36,2
Lainnya	1	2,1
Masa Kerja		
<1 tahun	3	6,4
1-3 tahun	9	19,1
4-5 tahun	13	27,7
> 5 tahun	22	46,8
Status Kepegawaian		
PWTT	6	12,8
PWT	2	4,3
Mitra	12	25,5
TAD	27	57,4
Total	47	100

Berdasarkan **Tabel 1**, karakteristik demografi karyawan merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja (17). Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas berada pada rentang usia produktif 26-35 tahun (51,1%). Usia produktif ini menjadi aset penting karena pada rentang

usia ini karyawan memiliki kombinasi optimal antara energi, pengalaman kerja, dan kemampuan adaptasi. Dari segi jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan (63,8%), mencerminkan karakteristik umum pekerjaan administratif dan dokumentasi medis yang memerlukan ketelitian dan multitasking.

Tingkat pendidikan responden paling banyak adalah lulusan SMA/SMK (48,9%) dan S1 (36,2%). Durasi masa kerja menunjukkan bahwa hampir setengah responden telah bekerja lebih dari 5 tahun (46,8%), menunjukkan tingkat retensi karyawan yang baik. Status kepegawaian mayoritas adalah TAD (57,4%), namun kinerja tetap baik, mengindikasikan sistem pengelolaan dan budaya organisasi yang efektif (18,19).

Hubungan Budaya Organisasi Berdasarkan *McKinsey 7S Framework* dengan Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Berikut disajikan hasil uji hubungan antara setiap dimensi *McKinsey 7S Framework* dengan kinerja karyawan Unit Rekam Medis RSPB.

Tabel 2. Hubungan dimensi *structure* dengan kinerja karyawan

Dimensi <i>Structure</i>	Kinerja Karyawan		Total	p-value
	Kurang Baik	Baik		
Kurang Baik	0 (0.0%)	1 (2.2%)	1 (2.1%)	1
Baik	1(100.0%)	45 (97.8%)	46(97.9%)	
Total	1 (100%)	46 (100%)	47 (100%)	

Berdasarkan **Tabel 2**, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *structure* dengan kinerja karyawan ($p\text{-value} = 1,000$). Nilai $p\text{-value} = 1,000$ disebabkan oleh distribusi data yang sangat timpang (*ceiling effect*), dimana 97,9% responden menilai struktur organisasi dalam kategori baik sehingga hanya 1 orang berada pada kategori kurang baik dan tidak terdapat variasi yang cukup untuk mendeteksi hubungan secara statistik (14).

Chmielewska et al. (2) menemukan bahwa elemen teknis seperti *structure* justru mendapat penilaian tinggi di rumah sakit publik namun tidak otomatis berkorelasi dengan peningkatan kinerja individu.

Waterman et al. (20) menjelaskan bahwa *structure* berkaitan dengan bagaimana organisasi disusun dan siapa melapor kepada siapa.

Di Unit Rekam Medis RSPB, struktur organisasi telah ditetapkan dengan jelas melalui uraian jabatan mulai dari *Chief Medical Record Installation, Supervisor*, hingga *Staff* dengan berbagai spesialisasi. Karakteristik responden yang mayoritas telah bekerja lebih dari 5 tahun (46,8%) membuat struktur organisasi menjadi hal yang sudah terinternalisasi dan berfungsi sebagai *hygiene factor* yaitu kondisi yang sudah terpenuhi namun tidak mampu mendorong peningkatan kinerja lebih jauh tanpa dukungan elemen lainnya (2)(15).

Tabel 3. Hubungan dimensi *system* dengan kinerja karyawan

Dimensi <i>System</i>	Kinerja Karyawan		Total	p-value
	Kurang Baik	Baik		
Kurang Baik	1 (50.0%)	1 (2.2%)	2 (4.3%)	0,043
Baik	0 (0.0%)	45 (97.8%)	45(95.7%)	
Total	1 (100%)	46 (100%)	47 (100%)	

Berdasarkan **Tabel 3**, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *system* dengan kinerja karyawan ($p\text{-value} = 0,043$). Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem dan prosedur kerja yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan di Unit Rekam Medis. Dari 45 responden yang menilai *system* dalam kategori baik, seluruhnya memiliki kinerja yang baik, menunjukkan pola hubungan yang

konsisten. Waterman et al. (20) mendefinisikan *system* sebagai efektivitas prosedur sehari-hari yang berhubungan dengan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana sistem yang kuat dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Di Unit Rekam Medis RSPB, sistem kerja mencakup SOP untuk setiap kegiatan, sistem informasi rekam medis elektronik (SIMRS), dan prosedur kerja yang terstandarisasi mulai dari pendaftaran, *assembling*, *coding*,

hingga *filling*. Mayoritas responden berada pada rentang usia 26–35 tahun (51,1%) yang merupakan generasi adaptif terhadap teknologi sehingga mampu memanfaatkan SIMRS secara optimal. Bounjerte et al. (1) menemukan bahwa sistem yang jelas disertai perbaikan berkelanjutan berkorelasi positif dengan efektivitas organisasi kesehatan.

Ichsan & Sari (21) menegaskan bahwa penerapan SIMRS berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelayanan kesehatan, sejalan dengan temuan penelitian ini bahwa *system* merupakan dimensi yang paling langsung dan terukur dalam

memengaruhi kinerja karyawan di Unit Rekam Medis RSPB (1) (16)(21). Temuan ini sekaligus menjawab fenomena gap yang ditemukan pada studi pendahuluan, dimana karyawan mampu menjalankan *multitasking* pada tingkat tinggi (81%) tanpa merasakan beban kerja yang berlebihan (33,4%). Alur kerja SIMRS yang terstandarisasi dan SOP yang jelas memungkinkan karyawan memproses berbagai tugas administratif secara berurutan dan efisien, sehingga tingginya intensitas *multitasking* tidak diterjemahkan sebagai beban psikologis yang memberatkan.

Tabel 4. Hubungan dimensi *skill* dengan kinerja karyawan

Dimensi <i>Skill</i>	Kinerja Karyawan		Total	p-value
	Kurang Baik	Baik		
Kurang Baik	0 (0.0%)	2 (4.3%)	2 (4.3%)	1
Baik	1 (100.0%)	44 (95.7%)	45(95.7%)	
Total	1 (100%)	46 (100%)	47 (100%)	

Berdasarkan **Tabel 4**, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *skill* dengan kinerja karyawan ($p\text{-value} = 1,000$). Nilai $p\text{-value} = 1,000$ disebabkan oleh distribusi data yang sangat timpang (*ceiling effect*), dimana 95,7% responden menilai *skill* dalam kategori baik sehingga hanya 2 orang berada pada kategori kurang baik dan tidak terdapat variasi yang cukup untuk mendeteksi hubungan secara statistik (14). Krijgsheld et al. (7) dalam *systematic review* menemukan bahwa meskipun kompetensi

individu penting, pengaruhnya terhadap kinerja bersifat tidak langsung dan dimediasi oleh faktor organisasional seperti sistem kerja dan budaya tim. Waterman et al. (20) mendefinisikan *skill* sebagai apa yang dapat dilakukan perusahaan dengan sangat baik.

Karakteristik responden yang mayoritas berpendidikan SMA/SMK (48,9%) dengan masa kerja lebih dari 5 tahun (46,8%) menunjukkan bahwa mereka mampu menjalankan tugas rutin melalui pengalaman kerja. Ketika *skill* tidak terus dikembangkan melalui pelatihan yang terstruktur, maka *skill*

hanya berfungsi sebagai kemampuan dasar untuk menjalankan tugas, bukan sebagai pendorong peningkatan kinerja, sehingga

tidak lagi menjadi faktor pembeda kinerja antar karyawan (2)(7).

Tabel 5. Hubungan dimensi *style* dengan kinerja karyawan

Dimensi <i>Style</i>	Kinerja Karyawan		Total	p-value
	Kurang Baik	Baik		
Kurang Baik	0 (0.0%)	1 (2.2%)	1 (2.1%)	1
Baik	1 (100.0%)	45 (97.8%)	46 (97.9%)	
Total	1 (100%)	46 (100%)	47 (100%)	

Berdasarkan **Tabel 5**, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *style* dengan kinerja karyawan ($p\text{-value} = 1,000$). Nilai $p\text{-value} = 1,000$ disebabkan oleh distribusi data yang sangat timpang (*ceiling effect*), dimana 97,9% responden menilai gaya kepemimpinan dalam kategori baik sehingga hanya 1 orang berada pada kategori kurang baik dan tidak terdapat variasi yang cukup untuk mendeteksi hubungan secara statistik (14). Waterman et al. (20) menjelaskan bahwa *style* terkait dengan bagaimana manajer memilih untuk menghabiskan waktu dan mengarahkan pemikiran karyawan. Putra & Wijayanti (9)

menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang sudah dipersepsikan baik secara merata tidak lagi menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Di Unit Rekam Medis RSPB, gaya kepemimpinan *Chief* dan *Supervisor* telah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan komunikasi terbuka dan pemberian arahan yang jelas. Karakteristik responden yang mayoritas telah bekerja lebih dari 5 tahun (46,8%) membuat mereka sudah terbiasa dengan gaya kepemimpinan yang ada sehingga *style* berfungsi sebagai *hygiene factor* yang terinternalisasi dan tidak lagi membedakan tingkat kinerja antar karyawan (2)(9).

Tabel 6. Hubungan dimensi *staff* dengan kinerja karyawan

Dimensi <i>Staff</i>	Kinerja Karyawan		Total	p-value
	Kurang Baik	Baik		
Kurang Baik	0 (0.0%)	1 (2.2%)	1 (2.1%)	1
Baik	1 (100.0%)	45 (97.8%)	46 (97.9%)	
Total	1 (100%)	46 (100%)	47 (100%)	

Berdasarkan **Tabel 6**, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *staff* dengan kinerja karyawan ($p\text{-value} = 1,000$). Nilai $p\text{-value} = 1,000$ disebabkan oleh distribusi data yang sangat timpang (*ceiling effect*), dimana 97,9% responden menilai aspek *staff* dalam kategori baik sehingga hanya 1 orang berada pada kategori kurang baik dan tidak terdapat variasi yang cukup untuk mendeteksi hubungan secara statistik (14).

Waterman et al. (20) menegaskan bahwa *the right people can make any*

organization work. Krijgsheld et al. (7) menemukan bahwa ketika karyawan bekerja dalam batasan *jobdesk* yang kaku tanpa fleksibilitas, dimensi *staff* kehilangan pengaruhnya terhadap kinerja.

Chmielewska et al. (2) mencatat bahwa elemen *staff*, *skills*, dan *style* mendapat skor terendah di antara tujuh dimensi *McKinsey 7S* di rumah sakit publik. Di Unit Rekam Medis RSPB, kecukupan jumlah dan kualifikasi karyawan merupakan prasyarat dasar yang sudah terpenuhi sehingga tidak lagi menjadi faktor yang membedakan tingkat kinerja antar karyawan (2, 7).

Tabel 7. Hubungan dimensi *shared value* dengan kinerja karyawan

Dimensi <i>Shared Value</i>	Kinerja Karyawan		Total	p-value
	Kurang Baik	Baik		
Kurang Baik	1 (100.0%)	0 (0.0%)	1 (2.1%)	0,021
Baik	0 (0.0%)	46 (100.0%)	46 (97.9%)	
Total	1 (100%)	46 (100%)	47 (100%)	

Berdasarkan **Tabel 7**, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *shared value* dengan kinerja karyawan ($p\text{-value} = 0,021$). Data menunjukkan bahwa 1 responden dengan *shared value* kurang baik memiliki kinerja kurang baik, sedangkan 46 responden dengan *shared value* baik seluruhnya memiliki kinerja baik, menunjukkan pola hubungan yang sangat konsisten. Waterman et al. (20) mendefinisikan *shared value* sebagai sekumpulan nilai dan ambisi yang melampaui pernyataan formal tujuan perusahaan, merupakan ide paling mendasar

dibangunnya sebuah bisnis. Di RSPB, *shared value* tercermin dalam nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) yang menjadi *core values* organisasi.

Nilai-nilai AKHLAK telah menjadi panduan praktis dalam keseharian kerja, tercermin dari aktivitas *briefing* pagi yang selalu diakhiri dengan pembacaan Visi Misi AKHLAK bersama-sama. Sari et al. (4) menemukan bahwa *shared value* yang kuat membangun budaya kerja adaptif dan inovatif serta meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini berbeda dengan Bounjerte et al.

(1) di Maroko dimana kurangnya kejelasan visi dan misi menjadi hambatan kinerja, namun kondisi di Unit Rekam Medis RSPB justru menunjukkan bahwa internalisasi nilai bersama yang konsisten menjadi faktor pembeda yang kuat dalam mendukung kinerja karyawan (1,4, 16).

Hal ini turut menjelaskan fenomena multitasking tinggi tanpa beban kerja

berlebihan yang ditemukan pada studi pendahuluan. Nilai-nilai AKHLAK yang terinternalisasi seperti sikap amanah, kolaboratif, dan adaptif dapat membentuk orientasi kerja yang membuat karyawan mampu mengelola banyak tugas secara bersamaan dengan rasa tanggung jawab dan dukungan tim, bukan sebagai tekanan yang memberatkan.

Tabel 8. Hubungan dimensi *strategy* dengan kinerja karyawan

Dimensi <i>Strategy</i>	Kinerja Karyawan		Total	p-value
	Kurang Baik	Baik		
Kurang Baik	0 (0.0%)	1 (2.2%)	1 (2.1%)	1
Baik	1 (100.0%)	45 (97.8%)	46 (97.9%)	
Total	1 (100%)	46 (100%)	47 (100%)	

Berdasarkan **Tabel 8**, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *strategy* dengan kinerja karyawan ($p\text{-value} = 1,000$). Nilai $p\text{-value} = 1,000$ disebabkan oleh distribusi data yang sangat timpang (*ceiling effect*), dimana 97,9% responden menilai *strategy* dalam kategori baik sehingga hanya 1 orang berada pada kategori kurang baik dan tidak terdapat variasi yang cukup untuk mendeteksi hubungan secara statistik (14).

Waterman et al. (20) mendefinisikan *strategy* sebagai rencana perusahaan dalam merespon atau mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal terkait pembeli, kompetisi, serta cara perusahaan memperbaiki posisinya. Mangundjaya & Hutapea (3) menemukan bahwa strategi organisasi pada level korporat belum tentu

dirasakan dampaknya secara langsung oleh karyawan operasional, karena strategi memerlukan proses penerjemahan ke dalam sistem dan nilai-nilai yang konkret.

Di Unit Rekam Medis RSPB, karyawan yang mayoritas berpendidikan SMA/SMK (48,9%) dan berstatus TAD (57,4%) berfokus pada tugas teknis operasional, bukan pada penyusunan atau implementasi strategi. Tantangan utama bagi manajemen adalah menjembatani strategi organisasi dengan implementasi keseharian melalui penguatan dimensi *system* dan *shared value* yang terbukti berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan (3)(20).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa dari tujuh dimensi budaya

organisasi dalam *McKinsey 7S Framework*, hanya dimensi *system* dan *shared value* yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan Unit Rekam Medis di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

Dimensi *system* (p -value = 0,043) menunjukkan bahwa keberadaan SOP yang jelas, sistem informasi yang baik, dan alur kerja yang efisien berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Dimensi *shared value* (p -value = 0,021) mengindikasikan bahwa pemahaman dan penerapan nilai-nilai AKHLAK serta visi misi organisasi berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Kelima dimensi lainnya (*structure, skill, style, staff, dan strategy*) meskipun tidak menunjukkan hubungan signifikan, tetap perlu dipertahankan karena merupakan fondasi dasar yang mendukung efektivitas sistem dan penerapan nilai-nilai organisasi.

Disarankan kepada manajemen Rumah Sakit Pertamina Balikpapan untuk melakukan evaluasi sistem kerja secara berkala setiap tiga bulan dengan melibatkan seluruh karyawan, memberikan *reward* kinerja berbasis sistem kerja dan nilai AKHLAK setiap semester, serta mempertahankan kelima dimensi lainnya pada kategori baik. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan desain *longitudinal*, metode triangulasi, memperluas cakupan ke berbagai rumah sakit, serta menambahkan variabel mediator atau moderator untuk memahami mekanisme

hubungan secara lebih mendalam (19).

DAFTAR PUSTAKA

1. Bounjerte I, Khalidy S, Mazouzy I, El Turk J, Haidar I, Kettani A, et al. Evaluating organisational performance in healthcare: A mixed-method study using the McKinsey 7S framework. *BMJ Open Quality*. 2025;14(2). <https://doi.org/10.1136/bmj-oq-2025-003317>.
2. Chmielewska M, Stokwizewski J, Markowska J, Hermanowski T. Evaluating Organizational Performance of Public Hospitals using the McKinsey 7-S Framework. *BMC health services research*. 2022;22(1):1–12. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07402-3>
3. Mangundjaya WL, Hutapea B. Pendampingan Pengembangan Organisasi Berdasarkan Pendekatan Diagnosis Organisasi Model 7S Mckinsey. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Penelitian Terapan*. 2025;3(1):207–17. <https://doi.org/10.38035/jpmppt.v3i1.797>
4. Sari TN, Widjajanti K, Wardoyo P. Strategi Tranformasi Pertamina Ep Field Lirik Dengan Analisis Strategi 7s Mckinsey. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*. 2025;9(1):427–41. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.4923>
5. Balikpapan K. Kesehatan Kota Balikpapan. 2023;(118).

6. Sonia D, Fannya P, Putra DH. Workload analysis of medical record and health information officers at a hospital. *International Journal of Community Medicine and Public Health*. 2024; 11(12):4636–44. <https://doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20243446>
7. Krijgsheld M, Tummers LG, Scheepers FE. Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Service Research*. 2022;22(1):1–17. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
8. Haryanti D, Winarsih E, Ngaisah N. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Sukoharjo. 2021; 32(3): 167–86.
9. Hodiri Adi Putra, Nor Wijayanti. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2025;4(2):217–24. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4778>
10. Adiputra IMS, Trisnadewi NW, Oktaviani NPW, Munthe SA, Hulu VT, Budiastutik I, et al. Suryana. *Metodol Penelit Kesehatan Medan Yayasan Kita Menulis*. 2021;
11. Amruddin A, Priyanda R, Agustina TS, Nyoman Sri Ariantini NS, Rusmayani NGAL, Aslindar DA, et al. Metodologi penelitian kuantitatif. Penerbit Pradina Pustaka; 2022.
12. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2022 tentang Rekam Medis Elektronik. 2022;(8.5.2017):2003–5.
13. Irfannuddin DRD, KO S, Ked MP. Cara Sistematis Berlatih Meneliti: Merangkai Sistematika Penelitian Kedokteran dan Kesehatan. PT. Rayyana Komunikasindo; 2019.
14. Nowacki A. Chi-square and Fisher's exact tests. *Cleve Clin J Med*. 2017;84:20–5.
15. Silaen NR, Syamsuriansyah S, Chairunnisah R, Sari MR, Mahriani E, Tanjung R, et al. *Kinerja Karyawan*. CV Widina Media Utama. Bandung: CV Widina Media Utama; 2021.
16. Irma M. Yahya, Silvia Dewi Mayasari Riu, Aplisya Ester Datangmanis. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna. *Jurnal Sains dan Kesehatan*. 2024;8(1):130–8. <https://doi.org/10.57214/jusika.v8i1.554>
17. Noorwanto FV, Ajie W. Perbandingan Waktu Tunggu Pelayanan Resep Di Poliklinik Anak Sebelum Dan Setelah Diterapkan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS). *Jurnal Kesehatan "Love That Renewed"*. 2024;12(1):137–44.

18. Ikhtiar RW, Hasanah U, Ikhwan I, Putra RPA, Susilo BBB, Halid M, et al. Survey of Demographic Characteristics of Medical Records Officers at Community Health Centers in Mataram City. *Jurnal Wiyata Penelitian Sains dan Kesehatan*. 2024;11(1):7–9.
19. Yuliani D, Hastasari R. Pengaruh Motivasi Kerja dan Masa Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhakti Kartini. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*. 2025;1(2):245–50. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i3.52>
20. Waterman Jr RH, Peters TJ, Phillips JR. Structure is not organization. *Business Horizons*. 1980;23(3):14–26.
21. Ichsan RM, Sari I. Pengaruh penerapan sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS) terhadap kinerja karyawan pelayanan rawat jalan di RSAU Lanud Sulaiman. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2024;8(2):49–56. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v8i2.32358>