

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Instalasi

Rawat Inap Public (Non Intensif) Rumah Sakit Umum Daerah

Abdul Wahab Sjahrane Samarinda

Naskah Publikasi



Diajukan Oleh:

Eka Sawitri

17111024110422

Program Studi Ilmu Keperawatan

Fakultas Ilmu Kesehatan Dan Farmasi

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

2018

**PUBLICATION MANUSCRIPT
NASKAH PUBLIKASI**

**The Relationship of Organizational Culture with Performance of
Nurses in Installation of Public Patient (Non Intensive) Regional
Public Hospital Abdul Wahab Sjahrane Samarinda**

**Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Instalasi
Rawat Inap Public (Non Intensif) Rumah Sakit Umum Daerah Abdul
Wahab Sjahrane Samarinda**

Eka Sawitri, Maridi Marsan Dirdjo



Diajukan Oleh:

Eka Sawitri

17111024110422

**Program Studi Ilmu Keperawatan
Fakultas Ilmu Kesehatan Dan Farmasi
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
2018**


PERSETUJUAN PUBLIKASI

Kami dengan ini mengajukan surat persetujuan untuk publikasi penelitian dengan judul:

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP PUBLIK (NON INTENSIF) RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ABDUL WAHAB SJAHRANIE SAMARINDA


Bersama dengan surat persetujuan ini kami lampirkan naskah publikasi

Pembimbing



Ns. Maridi Marsan Dirdjo, M.Kep
NIDN: 1125037202

Peneliti



Eka Sawitri
NIM: 1711102411422

Mengetahui,

Koordinator Mata Ajar Skripsi



Ns. Bachtiar Safrudin, M.Kep., Sp.Kep.Kom
NIDN: 1112118701

LEMBAR PENGESAHAN
HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI
INSTALASI RAWAT INAP PUBLIK (NON INTENSIF) RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH ABDUL WAHAB SJAHRANIE SAMARINDA

NASKAH PUBLIKASI

DISUSUN OLEH :

Eka Sawitri

17111024110422

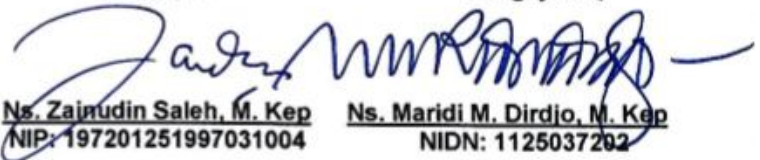
Diseminarkan dan Diujikan
Pada Tanggal, 3 Agustus 2018

Penguji I



Ns. Milkhatun, M. Kep
NIDN: 1121018501

Penguji II



Ns. Zainudin Saleh, M. Kep
NIP: 197201251997031004


Penguji III

Ns. Maridi M. Dirdjo, M. Kep
NIDN: 1125037292

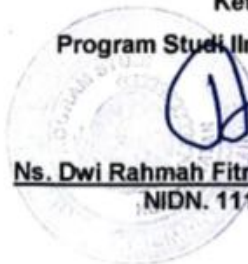
Mengetahui,

Ketua

Program Studi Ilmu Keperawatan



Ns. Dwi Rahmah Fitriani, S. Kep., M. Kep
NIDN. 1119097601



**Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap
Publik (Non Intensif) Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie
Samarinda**

**The Relationship of Organizational Culture with Performance of Nurses in
Installation of Public Patient (Non Intensive) Regional Public Hospital
Abdul Wahab Sjahranie Samarinda**

Eka Sawitri¹, Maridi Marsan Dirdjo²

INTISARI. : Budaya organisasi menjadi ciri khas dari organisasi. Hal ini berhubungan dengan acuan atau pedoman dalam kaitannya dengan kinerja perawat. Berdasarkan studi pendahuluan budaya organisasi di RSUD Abdul Wahab Sjahranie pe menunjukkan 55 (84,%) perawat merasa kerja di ruang perawatan tidak dapat membuat perawat kreatif dan inovatif, 59 (90,7%) perawat merasa kebiasaan kerja tidak perlu cermat dan detail. Kemudian studi pendahuluan kinerja perawat menunjukkan 35 (53,9%) perawat merasa kolaborasi perawat dengan perawat atau profesi lain belum terjalin dengan baik dan terdapat 27 (42,%) perawat merasa kerap kali terjadi miskomunikasi antara perawat dengan perawat atau profesi lain. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap public (non intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif korelasional dengan rancangan *Cross Sectional*. Sampel pada penelitian yaitu perawat di instalasi rawat inap public (non intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda yaitu berjumlah 189 responden. Analisis data menggunakan univariat dan bivariat menggunakan uji *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap publik (non intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda.

ABSTRACT. *The organizational culture to be characteristic from organization. This is related with orientation in relation with performance of nurse. Based on preliminary studies organizational culture in RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda show 69 (84%) nurse feel work in ward patient can not creative and innovative, 59 (90,7%) nurse feel habit of work no need careful and details. Then based on preliminary performance of nurse show 35 (53,9%) nurse feel collaboration of nurse with nurse or another profession is not good and there are 27 (42%) nurse feel miscommunication between nurse with nurse or another profession. The study aimed to determine the organizational culture between performance of nurse in installation of public patient (non intensive) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. The research was a correlation descriptive study with cross sectional design. Sampels in this research that nurses in installation of public patient are 189 respondent. Analysis was are univariate dan bivariate used Pearson Product Moment. There was a significant between relationship of culture with performance nurse in installation of public patient (non intensive) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda*

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang bermutu adalah salah satu wujud dari tuntutan masyarakat di era globalisasi saat ini. Masyarakat yang semakin kritis dan terdidik menguatkan agar pelayanan kesehatan lebih responsif atas kebutuhan masyarakat, menerapkan manajemen yang transparan, partisipatif dan akuntabel. Masyarakat menuntut rumah sakit agar dapat memberikan pelayanan kesehatan terkait dengan kebutuhan pasien secara mudah, cepat, tepat dengan biaya ekonomis (BAPPENAS, 2011).

Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan. Dimana kepala ruang keperawatan memiliki tanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana untuk bekerja lebih baik (Kuntoro dalam Putra dkk, 2014).

Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama perawat adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk menciptakan kinerja perawat yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya penerapan budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang dapat menjadi acuan pegawai dalam melakukan aktivitas organisasi (Kalsum dkk, 2017).

Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda (RSUD A.W Sjahranie Samarinda) merupakan salah satu rumah sakit rujukan milik Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Selain rumah sakit rujukan RSUD Abdul Wahab Sjahranie merupakan rumah sakit kelas A dengan capaian akreditasi paripurna dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) dan ditetapkan sebagai salah satu dari 14 Rumah Sakit Rujukan Nasional.

Pada era globalisasi ini, persaingan dalam pelayanan kesehatan semakin meningkat mulai dari rumah sakit milik pemerintah hingga rumah sakit swasta. Persaingan bukan hanya pada

fasilitas rumah sakit tetapi pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya (SDM). Dalam berbagai pencapaian yang telah ada termasuk menjadi rumah sakit rujukan nasional, Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda juga menerapkan peningkatan SDM. Dimana SDM yang berkualitas akan meningkatkan kinerja dan memberikan kepuasan pelayanan rumah sakit pada setiap pasiennya.

Hasil studi pendahuluan menunjukkan 55 (84,%) perawat merasa kondisi kerja di ruang perawatan tidak dapat membuat perawat kreatif dan inovatif. Hal ini menjadikan setiap pekerjaan hanya dikerjakan berlandaskan sebatas tugas. Perawat yang kreatif dan inovatif sangat diperlukan dalam mewujudkan rumah sakit berkualitas tinggi.

Kemudian hasil studi pendahuluan lainnya menunjukkan 59 (90,7%) perawat merasa kebiasaan kerja tidak perlu cermat dan detail. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perawat masih mementingkan waktu yang cepat tanpa memperhatikan ketelitian dalam mengerjakan tugas.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di atas, peneliti juga melakukan studi pendahuluan tentang kinerja perawat. Pada studi pendahuluan yang didapatkan, terdapat 35 (53,9%) perawat merasa dalam membangun kinerja terhadap kolaborasi perawat dengan perawat atau profesi lain belum terjalin dengan baik dan terdapat 27 (42,%) perawat merasa kerap kali terjadi miskomunikasi antara perawat dengan perawat atau profesi lain.

Dokumentasi keperawatan merupakan bagian dari komunikasi. Berdasarkan hasil audit keperawatan dan analisis data asuhan keperawatan pasien RSUD A.W Sjahranie Samarinda tahun 2016 rata-rata 75%. Hasil tersebut masih di bawah standar yang ditetapkan Kemenkes yaitu 85%.

TUJUAN PENELITIAN

- Mengidentifikasi karakteristik responden
- Mengetahui gambaran budaya organisasi
- Mengetahui gambaran kinerja perawat pada perawat pelaksana

- d. Menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menemukan data dengan prosedur statistik secara terukur (Donsu, 2017). Desain penelitian menggunakan deksriptif korelasional yaitu desain yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Peneliti dapat mencari, menjelaskan suatu hubungan, memperkirakan, dan menguji berdasarkan teori yang ada dengan cara memaparkan peristiwa-peristiwa penting yang dilakukan secara sistematis (Nursalam, 2008).

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 6 – 28 Juli 2018. Tempat penelitian akan dilakukan di 13 ruang perawatan non-intensif RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, antara lain: flamboyan, seruni, dahlia, angsoka, stroke center, melati, anggrek, mawar / VK, aster, cempaka, edelweiss, bougenfil, dan lily / bayi.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah perawat pelaksana di ruang perawatan non-intensif RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. Jumlah populasi 360 perawat yang terdapat di 13 ruang perawatan.

Penentuan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Prinsip utama *probability sampling* adalah setiap subjek dalam populasi memiliki kesempatan untuk terpilih sampel (Nursalam, 2008). Pengambilan sampel dilakukan secara acak (*simple random sampling*) tanpa memperhatikan strata dalam anggota populasi (Donsu, 2017).

Adapun kriteria inklusi dan eksklusi sampel, antara lain:

Kriteria inklusi dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Perawat pelaksana di 13 ruang perawatan non-intensif, antara lain: flamboyan, seruni, dahlia, angsoka, stroke center, melati, anggrek, mawar, aster, cempaka, edelweiss, bougenfil, dan lily.

- 2) Bersedia menjadi responden.

- 3) Lama masa kerja ≥ 6 bulan

Kriteria eksklusi pada penelitian ini antara lain:

- 1) Perawat ruang perawatan non-intensif VIP dan VVIP
- 2) Perawat ruang perawatan intensif
- 3) IGD

Perhitungan uji validitas menggunakan *Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Setelah r_{hitung} diperoleh, kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} (0,361) dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, dengan (*degree of freedom*) $df = n - 2$ ($df = 30 - 2 = 28$). Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas pada variabel kinerja dapat diketahui bahwa dari 40 pernyataan, data dikatakan valid sebanyak 32 pernyataan dan budaya organisasi dari 70 pernyataan data dikatakan valid sebanyak 35 pernyataan.

Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini, yaitu menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Tabel 1 Nilai Reliabilitas

Variabel	Cronbach'a Alpha	Jumlah Pertanyaan
Kinerja Perawat	0,719	32
Budaya Organisasi	0,704	35

Hasil uji reliabilitas pada variabel budaya organisasi dan kinerja perawat lebih dari nilai alpha 0,060 maka butir pertanyaan kedua variabel dinyatakan reliabel. Nilai reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang di gunakan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 2 Nilai Normalitas Statistik

Variabel	Kolmogorov Statistik	p-value
Kinerja perawat	0,071	0,022
Budaya organisasi	0,085	0,002

Uji normalitas secara deskriptif diperoleh pada variabel kinerja parameter koefisien varian 11% dinyatakan normal (normal koefisien varian <30%), rasio skewness -0,717 (rasio skewness <2 s/d 2). Pada rasio skewness distribusi data

cenderung ke kanan ditandai dengan nilai negatif. Sehingga dapat disimpulkan nilai skewness negatif, akan tetapi tidak jauh dari nilai 0. Sehingga data cenderung homogen.

Pada variabel kinerja perawat diagram Q-Q Plot data tersebar disekitar garis diagonal,

yang diartikan data berdistribusi normal. Pada diagram Detrended normal Q-Q Plot, data banyak terletak jauh dari garis sehingga data tidak normal. Pada diagram box plot, garis median mendekati tengah-tengah kotak, tidak ada outlier atau data ekstrem, maka data cenderung normal.

Pada variabel budaya organisasi diperoleh koefisien varian 10,35% dinyatakan normal (normal koefisien varian <30%), rasio skewness -2,2, nilai cenderung kekanan

dari nilai 0, maka data cenderung berdistribusi normal. Pada rasio kurtosis kinerja adalah -1,946 akan tetapi tidak jauh ditandai nilai negatif. Tetapi jauh dari nilai normal (rasio skewness -2 s/d 2) sehingga data tidak berdistribusi normal. Pada nilai kurtosis didapatkan -1,5, dapat disimpulkan data tidak jauh dari nilai 0 dan data cenderung homogen.

Pada variabel budaya organisasi diagram Q-Q Plot data tersebar disekitar garis diagonal, yang diartikan data berdistribusi normal. Pada diagram Detrended normal Q-Q Plot, data banyak terletak jauh dari garis sehingga data tidak normal. Pada diagram box plot, garis median mendekati tengah-tengah kotak, tidak ada outlier atau data ekstrem, maka data cenderung normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Karakteristik responden

Tabel 3 Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
1. Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	84	44,4%
b. Perempuan	105	55,6%
2. Masa Kerja		
a. 6 Bulan–1 Tahun	7	3,7%
b. 1 – 4 Tahun	76	40,2%
c. 4 – 5 Tahun	73	38,6%
d. >5 Tahun	33	17,5%
3. Usia		
a. 18 – 22 tahun	3	1,6%
b. 23 – 27 tahun	88	46,6%
c. 28 – 32 tahun	67	35,4%
d. >32 tahun	32	16,4%
4. Pendidikan terakhir		
a. DIII	67	35,4%
b. DIV	7	3,7%
c. Strata I	21	11,1%
d. Ners	94	49,7%

Sumber: Data Primer 2018

Berdasarkan tabel 3 distribusi responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 105 orang (55,6%) sedangkan responden laki-laki sebanyak 84 orang (44%). Dengan demikian sampel pada penelitian ini masih didominasi oleh perawat perempuan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iqbal dan Agritubella (2017) diperoleh hasil sebagian besar responden penelitian adalah berjenis kelamin perempuan.

Hasil analisis penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara karakteristik jenis kelamin dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa seorang perempuan pada umumnya memiliki sifat atau naluri keibuan yang dibutuhkan bagi seorang perawat. Sehingga perawat perempuan di RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda diharapkan

dapat memberikan perhatian atau *caring* pada pasien dalam proses penyembuhan. Namun perempuan memiliki peran ganda dalam kehidupannya, sehingga perempuan yang bekerja diharapkan dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan keluarga.

Walaupun perawat perempuan lebih mendominasi di RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, tetapi perawat laki-laki maupun perempuan memiliki peluang yang sama untuk menunjukkan kinerja yang baik

Masa kerja dengan kalsifikasi 6 bulan sebanyak 7 orang (3,7%), 1 – 4 tahun sebanyak 76 orang (40,2%), 4-5 tahun sebanyak 73 orang (38,6%) dan lebih dari 5 tahun sebanyak 33 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masa kerja terbanyak antara 1-4 tahun dan 4-5 tahun.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mirawati (2016) sebanyak 59 perawat berada pada masa kerja \leq 13 tahun. Dimana masa kerja dapat memengaruhi pengalaman kerja dan berdampak pada kinerja perawat. Sehingga semakin lama bekerja diharapkan perawat memiliki pengalaman kerja yang banyak dan mampu meningkatkan kualitas kerja.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2010) masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari pada seseorang yang bekerja dengan masa kerja yang rendah. Sehingga peneliti berasumsi, bahwa semakin tinggi masa kerja pegawai maka semakin banyak pula pengalaman kerja yang didapatkan. Dengan demikian perawat dengan masa kerja yang lama dapat membantu perawat baru atau dengan masa kerja rendah dalam meningkatkan kinerja dan budaya organisasi dalam setiap pelayanannya.

Distribusi usia para perawat adalah 18-22 tahun sebanyak 3 orang, 23-27 tahun sebanyak 88 orang, 28-32 tahun sebanyak 67 orang, lebih dari 32 tahun sebanyak 31 orang. Sehingga distribusi perawat dengan usia produktif menduduki posisi terbanyak.

Menurut Depkes RI (2009) menyebutkan bahwa usia produktif antara 15 – 54 tahun. Usia terbanyak pada penelitian ini adalah 23-27 tahun, sehingga dapat dikatakan perawat di inralasi rawat inap publik (non intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda berada di kateori usia produktif.

Menurut Hardika (2017) usia muda dapat mempengaruhi kemampuan perawatan selama melaksanakan prosedur tindakan. Umur berkaitan dengan kedewasaan dan maturitas seseorang, semakin bertambahnya umur maka sikap kedewasaan akan berkembang sehingga akan meningkatkan kinerja perawat. Usia juga mempengaruhi produktifitas, usia yang masih muda cenderung masih aktif dan produktif dalam melakukan pekerjaan.

Melihat hal tersebut, maka peneliti berasumsi usia responden yang mendominasi pada penelitian berdasarkan data adalah antara usia 23 -27 tahun. Semakin tinggi usia kerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatkan, kemudian usia produktif biasanya didominasi pada usia yang lebih muda. Dengan demikian usia dapat berdampak pada kinerja maupun kebiasaan kerja. Sehingga perawat dengan rentang usia 23-27 tahun seyogyanya dapat mempertahankan maupun meningkatkan produktifitas kerja.

Distribusi tingkat pendidikan terakhir perawat adalah Diploma III sebanyak 67 orang, Diploma IV sebanyak 7 orang, Strata 1 sebanyak 21 orang dan Ners sebanyak 94 orang.

Menurut Siagian (2001) dikutip oleh Hardika (2017) tingkat pendidikan merupakan pengalaman yang berfungsi mengembangkan kemampuan dan kualitas kepribadian seseorang, diyakini semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin besar untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan di dunia kerja.

Melihat hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka pada umumnya mendapatkan kompetensi

pendidikan lebih banyak. Sehingga seseorang yang berpendidikan tinggi diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik.

2. Analisis univariat

Tabel 4 Analisis Univariat Budaya Organisasi dan Kinerja Perawat

Variabel	Mean	Median	Modus	SD	SE	Min-Max	CI 95%
Budaya Organisasi	119,89	121	115	12,416	0,903	85-143	118,11-121,68
Kinerja Perawat	109,68	108	128	12,076	0,878	78-128	107,84-111,41

Sumber: Data Primer 2018

Distribusi deskriptif variabel dependen menunjukkan kinerja perawat memiliki skor rata-rata 109,86 (CI 107,84 – 111,41). Berdasarkan hasil tersebut nilai skor kinerja berada pada rentang tingkat kepercayaan 95% sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat instalasi rawat inap publik (non intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda memiliki persepsi yang baik terhadap kinerja perawat.

Kinerja merupakan aktifitas dalam mengimplementasikan tugas atau wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pelayanan. Kinerja juga disebut sebagai *job performance* atau prestasi kerja yang telah dicapai seorang pegawai. Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas dan merupakan faktor penentu keberhasilan organisasional (Silalahi, 2011).

Dalam melakukan tugasnya, perawat tidak terlepas dari kerjasama antar teman sejawat. Keterlibatan yang tinggi dari perawat dalam melakukan kerjasama tim di organisasi berdampak pada peningkatan kinerja perawat. Peningkatan kinerja harus diatur dengan baik sehingga sistem manajemen kinerja dapat menjadi acuan bagi perawat lainnya (Marwati, 2016).

Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa kerja sama tim dapat mempengaruhi kinerja perawat. Kerjasama yang dimaksud bukan saja pada teman sejawat melainkan pada

profesi lain. Dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan rumah sakit, bukan hanya perawat yang meningkatkan kinerja akan tetapi perawat juga membantu keluarga dalam perawatan pasien, sehingga kinerja perawat meningkat dalam aspek kepedulian dan keluarga pasien mampu mandiri dalam hal pelayanan.

Diperoleh distribusi deskriptif variabel independen yaitu budaya organisasi adalah nilai rata-rata (mean) 119,89 (CI 118,11 – 121,68). Berdasarkan hasil tersebut nilai skor budaya organisasi berada pada rentang tingkat kepercayaan 95%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat di instalasi rawat inap publik (non intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie mempunyai persepsi yang baik terhadap budaya organisasi.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iqbal dan Agritubella (2017) menyatakan bahwa perawat pelaksana di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center akan bekerja dengan baik apabila didukung dengan budaya organisasi. Dalam hal ini, budaya benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan menjadi pendorong bagi pegawai untuk bersikap positif, dedikatif dan produktif. Oleh karena itu nilai-nilai budaya perlu diterapkan dalam setiap pekerjaan.

Menurut Nawawi (2013) budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Robbins dan Coulter (2010)

mendefinisikan budaya organisasi dalam tiga hal. Pertama, budaya adalah sebuah persepsi, bukan sesuatu yang dapat disentuh secara fisik, namun karyawan dapat memahami melalui apa yang mereka alami dalam organisasi. Kedua, budaya organisasi bersifat deskriptif, berkenaan bagaimana karyawan mengartikan dan menerima budaya tersebut. Ketiga, meskipun memiliki latar belakang yang berbeda, mereka cenderung mengartikan dengan cara yang sama.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa terciptanya budaya organisasi yang mendukung strategi

3. Analisis bivariat

organisasi dapat menjadi instrument unggulan dan kompetitif. Instrumen tersebut antarlain meliputi komunikasi, pelatihan dan pengembangan, imbalan, pengambilan keputusan, pengambilan risiko, kerjasama dan praktik manajemen. Dengan demikian, perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan dapat mengembangkan dan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dalam setiap pekerjaannya.

Tabel 5 Analisis Bivariat

Variabel Independen	N	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
Budaya organisasi	189	0,291	0,000

Sumber: Data Primer 2018

Kesuksesan organisasi banyak dikaitkan dengan berbagai faktor dimana salah satunya adalah faktor budaya organisasi yang berfungsi sebagai identitas, pedoman dasar, mengarahkan kesamaan, mencegah percepatan perubahan, pemberi kesadaran, dan pemersatu. Apabila sebuah organisasi memiliki anggota yang telah menerapkan fungsi dari budaya organisasi tersebut maka dapat diindikasikan sebagai bukti bahwa organisasi tersebut mampu dan sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat antara organisasi dan perawat.

Dalam peningkatan kinerja, organisasi membutuhkan anggota maupun tim yang kompak. Hal tersebut dapat didasarkan melalui budaya organisasi dalam fungsinya sebagai pemersatu. Budaya mendukung terciptanya keseimbangan dalam mengarahkan sistem kerja. Dengan demikian fungsi budaya organisasi dalam hal pemersatu dapat membantu pembentukan tim yang kompak.

Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja perawat. Suatu

organisasi yang baik harus mampu menciptakan budaya organisasi dalam tata kerjanya. Sehingga seluruh perawat dari pimpinan hingga perawat pelaksana menghasilkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan distribusi deskriptif hasil penelitian kedua variabel menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terdapat hubungan dengan kinerja perawat. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil uji statistik pada tabel 5 menunjukkan *p-value* lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak artinya ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat. Maka dengan demikian budaya organisasi berhubungan secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berhubungan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap publik (non intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Iqbal dan Agritubel (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa budaya organisasi sangat berperan sebagai pemicu peningkatan kinerja perawat. Hal ini didukung dengan hasil analisis korelasi sederhana (r) didapatkan korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja perawat (r) adalah 0,291. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang rendah antara budaya organisasi dengan kinerja perawat. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi kinerja perawat.

RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda merupakan rumah sakit kelas A dan salah satu dari 14 rumah sakit rujukan nasional. Dalam pencapaian yang telah ada, RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda menjadi tujuan utama masyarakat dalam upaya menjalani pelayanan kesehatan. Sehingga kinerja perawat berperan dalam peningkatan kuantitas dan kualitas pelayanan rumah sakit. Salah satu upaya peningkatan kinerja yaitu melalui budaya organisasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Iqbal dan Agridubella (2017) mengungkapkan bahwa perawat akan bekerja dengan baik apabila didukung dengan budaya organisasi. Keterlibatan yang tinggi dalam pembentukan budaya organisasi di RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda akan didukung dengan strategi organisasi dalam meningkatkan mutu sistem pelayanan yang unggul dan kompetitif.

Robbins dan Coulter (2010) menyebutkan bahwa terdapat tujuh dimensi budaya organisasi. Ketujuh dimensi tersebut yaitu, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, stabilitas, inovasi dan pengambilan risiko. Pada masing-masing dimensi saling berkaitan dalam membentuk kepribadian organisasi yang

bersangkutan serta cara kerja anggotanya. Dimensi tersebut yang menjadi acuan dalam peningkatan kinerja perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan P-Value $0,000 < 0,05$ dengan H_0 ditolak yang berarti ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap publik (non intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. Nilai korelasi adalah 0,291, artinya variabel budaya organisasi dengan kinerja berkorelasi rendah.

Saran kepada pihak rumah sakit diharapkan bisa membudayakan komunikasi terapeutik agar perawat berkomunikasi yang sifatnya membangun bagi sesama perawat atau bahkan pasien. komunikasi yang baik mampu untuk mendisiplinkan perawat agar tidak terjadi konflik sesama perawat yang dikarenakan ketidak profesionalitas perawat dalam mengemban tugas dan jadwal kerja perawat, dan mengevaluasi lebih lanjut lagi suatu arahan yang lebih jelas lagi dalam pembagian tugas dan wewenang dalam tindakan masing – masing profesi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. (2011). *"Indonesia Adaptation Strategy Improving Capacity to Adapt"*. Republik Indonesia: BAPPENAS.
- Donsu, Jenita Doli. (2017). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Hardika, R. (2017). *Pengembangan Model Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin* (Vol. 8).
- Iqbal, Muhammad & Agridubella, Syafrisar M. (2017). *"Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rawat Inap RS PMC"*. Jurnal Endurance.

- Kalsum, dkk. (2017). *"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016* (Vol. Vol. 2). JIMKESMAS.
- Kuntoro, Agus. (2010). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Marwati. (2016). Hubungan Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi dan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Arjawinangun Cirebon.
- Nawawi, Ismail. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, Cetakan kedua*. Jakarta: Kencana.
- Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan; Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumen Penelitian Keperawatan Edisi 2*. Jakarta: Salemba Medika.
- Robbins, Stephen dan Coulter. (2010). *"Management, Tenth Edition"*. (S. d. Putra, Trans.) Indonesia: Penerbit Erlangga.
- Silalahi, Ulber. (2011). *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.