

## **HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD KOTA KOTAMOBAGU**

Darmin

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan dan Teknologi Graha Medika  
Email: darmin@stikesgrahamedika.ac.id

### **ABSTRAK**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi termasuk budaya organisasi. Karenanya kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobagu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitik dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kotamobagu sebanyak 41 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik total sampling. Hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi perawat termasuk kategori kuat yaitu sebesar 56,1%, Kinerja perawat termasuk kategori baik yaitu sebesar 61,0%, Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Kotamobagu.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Kinerja Perawat

## ***RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL CULTURE WITH NURSE PERFORMANCE IN KOTAMOBAGU CITY HOSPITAL***

### **ABSTRACT**

*An organization is formed to achieve a certain goal through the performance of all human resources in the organization. However, the performance of human resources is largely determined by the internal and external environmental conditions of the organization, including organizational culture. Therefore the ability to create an organization with a culture that is able to encourage performance is a necessity. The purpose of this study was to determine the relationship between organizational culture and the performance of nurses in Kotamobagu City Hospital. The type of research used is descriptive analytic research with a cross sectional design. The population in this study were all 41 nurses in the inpatient ward of the Kotamobagu City Hospital. The research sample used total sampling technique. The results showed that the nurse's organizational culture was in the strong category, namely 56.1%, the nurse's performance was in the good category, which was 61.0%. The results of the analysis showed that there was no relationship between organizational culture and the performance of nurses in the Inpatient Room of Kotamobagu City Hospital.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Nurse Performance*

## PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang bermutu adalah salah satu wujud dari tuntutan masyarakat di era globalisasi saat ini. Masyarakat yang berpendidikan dan terdidik menguatkan agar pelayanan kesehatan lebih baik lagi dalam memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, menerapkan manajemen yang secara 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).

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, karena budaya sebagai alat untuk mencapai tujuan dengan meminta nilai-nilai yang diperlukan oleh perusahaan untuk selalu konduktif dan kompetitif (Syauta, 2012:70). Nilai-nilai dan keyakinan yang berbeda berdasarkan kinerja karyawan membantu dalam organisasi. Budaya organisasi yang membantu dalam internalisasi hubungan bersama yang mengarah untuk mengelola proses organisasi yang efektif (Awadh, 2013:172).

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material. Penilaian kinerja merupakan usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengidentifikasi pekerjaan yang dilaksanakan pekerja dapat berarti menjajaki dan mendeskripsikan segala sesuatu yang dikerjakan selama tenggang waktu tertentu.

Hasibuan mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan criteria yang ditetapkan. Prestasi kerja karyawan sebagai hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu

dan telah disepakati bersama. Oleh karena itu prestasi kerja umumnya menyangkut dengan pekerjaan atau macam pekerjaan manusia yang mengerjakan pekerjaan tersebut dan kemampuan/ketrampilan serta lingkungan dari pada pekerjaan tersebut Robbins (2007 : 212).

Suatu pelayanan kesehatan dinilai baik apabila pelayanan petugas kesehatan yang diselenggarakan tersebut dapat menimbulkan rasa puas pada diri setiap pasien yang sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata penduduk yang menjadi sasaran utama pelayanan kesehatan, dan kepuasan pasien akan tercapai bila diperoleh hasil yang maksimal bagi setiap pasien, dengan memperhatikan kondisi fisik dan kemampuan pasien serta tanggap pada kebutuhan pasien (Hairil Akbar, Heriyana Amir, Suci Rahayu Ningsih, 2020). Kepuasan pelanggan yang rendah akan berdampak terhadap menurunnya jumlah kunjungan pasien yang akan mempengaruhi profitabilitas fasilitas kesehatan (Kaseger et al., 2021).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit. Oleh karena itu pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit (Mulyono, 2013:18). Pada tahun 2015, total perawat di Indonesia sebanyak 223.910 orang atau 34,% dari total tenaga kesehatan (Profil Kesehatan Indonesia, 2015). Berdasarkan data tersebut perawat adalah tenaga kesehatan terbanyak dan merupakan karyawan lini yang kontak secara langsung dengan pasien, sehingga kinerja perawat berperan penting dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit melalui kinerja (Murtiningsih, 2015). Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobagu.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif analitik dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Kotamobagu sebanyak 41 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik total sampling. Penelitian ini dilakukan pada bulan

Mei-Juni tahun 2020 di RSUD Kota Kotamobagu.

## HASIL

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (f)	Persentase (%)
20-25 tahun	8	19,5%
26-30 tahun	20	48,8%
31-35 tahun	13	31,7%
Total	41	100.0%

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden lebih banyak berumur 26-30 tahun yaitu sebesar 48,8%.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-Laki	3	7,3%
Perempuan	38	92,7%
Total	41	100.0%

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden lebih banyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 92,7%.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
DIII Keperawatan	26	63,4
S1 Keperawatan	12	29,3
Nurse	3	7,3
Total	41	100.0

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden lebih banyak tingkat pendidikan DIII keperawatan yaitu sebesar 63,4%.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
< 5 tahun	17	41,5%
> 5 tahun	24	58,5%
Total	41	100.0%

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa masa kerja perawat lebih banyak > 5 tahun yaitu sebesar 58%.

Tabel 5. Hasil Identifikasi Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Lemah	18	43,9%
Kuat	23	56,1%
Total	41	100.0%

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa budaya organisasi perawat termasuk kategori kuat yaitu sebesar 56,1%.

Tabel 6. Hasil Identifikasi Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	25	61.0%
Kurang	16	39,0%
Total	41	100.0%

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa kinerja perawat termasuk kategori baik yaitu sebesar 61.0%

Tabel 7. Hasil Analisis Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat

Budaya Organisasi	Kinerja Perawat		Total		P value
	Baik	Kurang	N	%	
Lemah	10	24,4 %	8	19,5 %	0.379
Kuat	15	36,6 %	8	19,5 %	
Total	25	61,0 %	16	39,0 %	

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa  $P\text{ value} = 0,379$ , Maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi perawat termasuk kategori kuat yaitu sebesar 56,1%. 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. 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. 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).

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kinerja perawat termasuk kategori baik yaitu sebesar 61.0%. 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). Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Untuk menjamin agar

aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian, hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Wibowo, 2016).

Pada penelitian ini menggunakan uji *chi-square* dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  jika  $p\text{ value} < 0,379$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat di RSUD Kota Kotamobagu. Tidak terdapatnya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat dapat diakibatkan oleh faktor lain karena ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kotamobagu, Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kotamobagu termasuk kategori kuat.
2. Kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kotamobagu termasuk kategori baik.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Kotamobagu.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Direktur RSUD Kota Kotamobagu dan jajarannya yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini dan terima kasih juga kepada tenaga keperawatan yang telah berpartisipasi pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Awadh, Alharbi Muhammad & Alyahya, Mohammed Saad. 2013. Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research*, Vol. 2, March 2013, pp. 168-175.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. 2011. *Indonesia adaptation strategy*

- improving capacity to adapt*. Republik Indonesia: bappenas.
- Hairil Akbar, Heriyana Amir, Suci Rahayu Ningsih, W. A. 2020. Hubungan Mutu Pelayanan Petugas Kesehatan Terhadap Minat Kunjungan Ulang Pasien Rawat Jalan di Puskesmas X. *Jurnal Kesehatan Pena Medika*, 10(2), 8–14.
- Kaseger, H., Akbar, H., Amir, H., Astuti, W., & Rahayu Ningsih, S. 2021. Analisis Faktor Kualitas Pelayanan yang Mempengaruhi Kepuasan Pasien dalam Pelayanan Rawat Jalan di Wilayah Kerja Puskesmas X. *Jurnal.Uimedan.Ac.Id*, 3(1), 23–33. <https://jurnal.uimedan.ac.id/index.php/JURNALFARMASI/article/view/538>
- Hasibuan Malayu S.P. 2006. Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Kementrian Kesehatan Indonesia. 2015. *Profil Kesehatan Indonesia*. Jakarta.
- Mulyono M. Hadi; Hamzah, Asiah; Abdullah A. Zulkifli. 2013. Factors Influencing The Nurses Performance At The Third Hospital Of 16.06.01 In The Ambon City. *Jurnal AKK*, Vol. 2, No. 1, Januari 2013, pp. 18-26.
- Murtiningsih. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun (Vol. Vol. 7). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*.
- Nawawi HH. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Syauta, Jack Henry; Troena, Eka Afnan; Margono, Setiawan, Margono; Solimun, 2012. The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, Vol. 1, No.I, December 2012, p. 69-76.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.