

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DIRUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA BUKITTINGGI

Erlinengsih^{1*}, Tri Wahyu Ramadhani²

Universitas Muhammad Natsir

* Corresponding Author: erlinengsih24@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah budaya organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ada tiga variabel yaitu variabel organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, variabel individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman), demografi (umur dan jenis kelamin) dan variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Berdasarkan survey awal yang dilakukan kepada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdapat ada yang lebih mementingkan kepentingan sendiri sehingga akan menyebabkan kinerja akan berkurang dan terjadi penurunan BOR dari tahun 2020 ke tahun 2021 sebesar 1,47%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross sectional study. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan Stratified Random Sampling yaitu perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi yang berjumlah 70 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner. Hasil penelitian ini dianalisa menggunakan Uji Chi Square. Hasil analisisnya didapatkan bahwa budaya dan kinerjanya baik sebanyak 73%, budaya dan kinerjanya kurang baik sebanyak 27%. Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi, dengan nilai sig (pValue) 0,01.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Perawat Rawat Inap

ABSTRACT

One factor that can influence nurse performance is organizational culture. There are three factors that can influence performance, namely organizational variables consisting of resources, leadership, rewards, structure and job design, individual variables consisting of abilities, skills, background (family, social level and experience), demographics (age and gender) and psychological variables consisting of perception, attitude, personality, learning, and motivation. Based on an initial survey conducted on nurses at Ibnu Sina Islamic Hospital Bukittinggi, there were some who prioritized their own interests, which would cause performance to decrease and there would be a decrease in BOR from 2020 to 2021 by 1.47%. This study aims to determine the relationship between organizational culture and the performance of inpatient nurses at the Ibnu Sina Islamic Hospital Bukittinggi. This research design uses quantitative methods with a cross sectional study approach. The sample in this study was taken using Stratified Random Sampling, namely 70 inpatient nurses at the Ibnu Sina Islamic Hospital Bukittinggi. This research was carried out by giving a questionnaire. The results of this research were analyzed using the Chi Square Test. The results of the analysis showed that 73% of culture and performance were good, 27% of culture and performance were poor. This research shows that there is a relationship between organizational culture and the performance of inpatient nurses at the Ibnu Sina Islamic Hospital Bukittinggi, with a sig value (pValue) of 0.01.

Keywords: Organizational Culture, Inpatient Nurses

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan diatur dalam Permenkes No.3 tahun 2020, berperan penting dalam sistem pelayanan kesehatan dan merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki staf profesional medis yang terorganisir, dan fasilitas rawat inap, dengan memberikan pelayanan medis, keperawatan dan layanan terkait 24 jam per hari, 7 hari per minggu dan memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat, baik kuratif maupun preventif. Selain itu, rumah sakit juga berfungsi sebagai tempat pendidikan tenaga kesehatan dan tempat penelitian. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kemenkes RI, 2020).

Rumah sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang secara operasional memiliki pelayanan yang identik dengan pelayanan jasa, namun pelayanan jasa tersebut tidak dapat disamakan dengan pelayanan jasa ditempat lainnya, hal ini disebabkan karena pelayanan jasa yang diberikan oleh rumah sakit adalah jasa kesehatan yang memiliki sifat yang khusus. Disisi lain, rumah sakit sebagai pemberi layanan jasa juga harus menerapkan fungsi social (Bima, 2017).

Budaya organisasi saat ini menjadi suatu hal yang harus menjadi perhatian oleh perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya yang tinggi memiliki keunggulan bersaing yang lebih baik. Selain itu, perusahaan yang memperhatikan budaya organisasinya memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih baik jika dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memperhatikan budaya yang terdapat pada organisasinya. Hal tersebut dikarenakan budaya, baik itu budaya yang tinggi ataupun budaya rendah memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Terciptanya budaya organisasi

yang mendukung strategi organisasi dapat menjadi instrumen yang kompetitif. Dimensi-dimensi yang mendukung terciptanya budaya organisasi meliputi komunikasi, pelatihan dan pengembangan, imbalan, pembuat keputusan, pengambilan resiko, kerja sama dan praktek manajemen. Seiring perkembangannya, dimensi ini mengalami pergeseran bahwa beberapa faktor kunci terbentuknya budaya organisasi diantaranya Innovation and Risk Taking, Team Orientation dan Aggressiveness (Bima, 2017).

Budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasinya. Budaya organisasi yang kuat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi dan struktur pengendalian untuk membentuk perilaku yang dibutuhkan dalam meningkatkan prestasi organisasi yang berdampak pada kinerja anggota organisasi (Kreither & Kinichi, 2010).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Kinerja dan kepuasan karyawan dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, dimana peningkatan dan perbaikan kinerja organisasi dapat dilakukan dengan membentuk budaya organisasi yang kuat, adaptif, dan memiliki keunikan tersendiri. Budaya organisasi dibagi menjadi 4 dimensi yaitu dimensi Involvement (keterlibatan), consistency (konsistensi), adaptability (adaptasi) dan mission (misi). Keempat dimensi ini mempunyai hubungan langsung dan pengaruh yang signifikan pada efektifitas organisasi (Fitri, 2017).

Berikut data BOR 3 tahun terakhir RSI Ibnu Sina Bukittinggi yaitu pada tahun 2020 40,90 %, tahun 2021 39,43 % dan tahun 2022 52,44 %. Berdasarkan dari data BOR 3 tahun terakhir RSI Ibnu Sina Bukittinggi dapat kita lihat peningkatan BOR dari tahun ke tahun. Peningkatan data BOR terbesar terjadi pada tahun 2021 ke 2022 sebesar 10,01%, Peningkatan BOR dari tahun ke tahun ini menjadi salah satu penilaian meningkat nya kinerja karyawan

rumah sakit tersebut. Akan tetapi standar ideal nya BOR suatu rumah sakit menurut Kementerian Kesehatan yaitu 60-85 %.(KEMENKES RI, 2022).

Dari wawancara awal yang dilakukan kepada perawat RSI Ibnu Sina Bukittinggi khususnya rawat inap, dikatakan bahwa “ada beberapa perawat yang lebih mementingkan urusan sendiri daripada organisasi” dari penjelasan karyawan tersebut terkadang ada yang lebih mementingkan kepentingan sendiri, maka itu akan menimbulkan tidak kompak dalam bekerja dan sehingga akan menyebabkan kinerja akan semakin menurun (RSI Ibnu Sina Bukittinggi, 2022).

Berdasarkan penilaian awal ini peneliti tertarik meneliti tentang

“Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2023”.

Metodologi

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan *Stratified Random Sampling* yaitu perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi yang berjumlah 70 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner. Hasil penelitian ini dianalisa menggunakan Uji Chi Square..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam peneliiian ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di

kelompokkan menjadi dua yaitu perempuan dan laki-laki.

Tabel 5.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	6 orang	8,5 %
2	Perempuan	64 orang	91,5 %
Total		70 orang	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden terbesar yaitu pada perempuan sebesar 64 orang

(91,5 %). Sehingga dapat dilihat perawat perempuan lebih banyak dibandingkan dengan perawat laki-laki.

Tabel 5.2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	D3 Keperawatan	49 orang	70 %
2	S1 Keperawatan	15 orang	21,4 %
3	NERS	6 orang	8,6 %
Total		70 orang	100 %

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan responden yang paling tinggi yaitu D3

keperawatan sebesar 49 orang (70%), kemudian S1 keperawatan 15 orang (21,4 %) dan S1 NERS sebanyak 6 orang (8,6%).

Tabel 5.3 Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	17-25 tahun	1 orang	1,3 %
2	26-35 tahun	32 orang	45,7 %
3	36-45 tahun	28 orang	40 %
4	46-55 tahun	9 orang	13 %
Total		70 orang	100%

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak yaitu berumur dari 26-35 tahun dengan frekuensi 32 orang (45,7%) kemudian dari umur 36-45 tahun sebanyak 28 orang (40%), lalu

umur 46-55 tahun sebanyak 9 orang (13%) dan yang paling sedikit yaitu umur 17-25 tahun sebanyak 1 orang (1,3%). Sehingga dapat dilihat usia perawat terbanyak adalah usia 26-35 tahun

Inisiatif Individu

Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Inisiatif Individu

Inisiatif Individu	Frekuensi	Persentase
Baik	39	55,7%
Kurang Baik	31	44,3%
Total	70 orang	100%

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa di rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdapat 39 orang (55,7%) yang

mempunyai inisiatif individu baik dan 31 orang (44,3%) mempunyai inisiatif individu kurang baik.

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko

Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko	Frekuensi	Persentase
Baik	39	55,7%
Kurang Baik	31	44,3%
Total	70 orang	100%

Pada tabel 5.5 dapat kita lihat bahwa di rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdapat 39 orang (55,7%) yang mempunyai toleransi terhadap tindakan

beresiko baik dan 31 orang (44,3%) mempunyai toleransi terhadap tindakan beresiko kurang baik.

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Integritas

Integritas	Frekuensi	Persentase
Baik	41	58,6%
Kurang baik	29	41,4%
Total	70 orang	100%

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa di rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdapat 41 orang (58,6%) yang

mempunyai integritas baik dan 29 orang (41,4%) mempunyai integritas kurang baik.

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Kontrol

Kontrol	Frekuensi	Persentase
Baik	37	52,9%
Kurang baik	33	47,1%
Total	70 orang	100 %

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa di rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdapat 37 orang (52,9%) yang

mempunyai kontrol baik dan 33 orang (47,1%) mempunyai kontrol kurang baik.

Tabel 5.8 Gambaran Budaya Organisasi di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2023

Budaya Organisasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	37	52,9
Kurang Baik	33	47,1
Total	70	100

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 70 orang didapatkan 37 orang (52,9%) memiliki budaya organisasi baik dan 33 orang (47,1%) memiliki budaya organisasi kurang baik. Budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh

pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Kesetiaan

Kesetiaan	Frekuensi	Persentase
Baik	36	51,4%
Kurang Baik	34	48,6%
Total	70 orang	100%

Berdasarkan tabel 5.9 dapat kita lihat bahwa di rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdapat 36 orang

(51,4%) yang mempunyai kesetiaan baik dan 34 orang (48,6%) mempunyai kesetiaan kurang baik.

Tabel 5.10 Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja

Prestasi Kerja	Frekuensi	Persentase
Baik	37	52,9%
Kurang baik	33	47,1%
Total	70 orang	100%

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa di rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdapat 37 orang

(52,9%) mempunyai prestasi kerja baik dan 33 orang (47,1%) mempunyai prestasi kerja kurang baik.

Tabel 5.11 Distribusi Frekuensi Kedisiplinan

Kedisiplinan	Frekuensi	Persentase
Baik	41	58,6%
Kurang baik	29	41,4%
Total	70 orang	100%

Pada tabel 5.11 dapat kita lihat bahwa di rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdapat 41 orang (58,6%)

mempunyai kedisiplinan baik dan 29 orang (41,4%) mempunyai kedisiplinan kurang baik.

Tabel 5.12 Distribusi Frekuensi Kreatifitas

Kreatifitas	Frekuensi	Persentase
Baik	47	67,1%
Kurang baik	23	32,9%
Total	70 orang	100%

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa di rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdapat 47 orang (67,1%)

mempunyai kreatifitas baik dan 23 orang (32,9%) mempunyai kreatifitas kurang baik

Tabel 5.13 Distribusi Frekuensi Kerja Sama

Kerja Sama	Frekuensi	Persentase
Baik	34	48,6%
Kurang baik	36	51,4%
Total	70 orang	100%

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa di rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdapat 34 oarang (48,6%)

mempunyai kerja sama baik dan 36 orang (51,4%) mempunyai kerja sama kurang baik.

Tabel 5.14 Distribusi Frekuensi Kecakapan

Kecakapan	Frekuensi	Persentase
Baik	39	55,7%
Kurang baik	31	44,3%
Total	70 orang	100%

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa di rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdapat 39 orang (55,7%)

mempunyai kecakapan baik dan 31 orang (44,3%) mempunyai kecakapan kurang baik.

Tabel 5.15 Distribusi Frekuensi Tanggung Jawab

Tanggung Jawab	Frekuensi	Persentase
Baik	38	54,3%
Kurang baik	32	45,7%
Total	70 orang	100%

Pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa di rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdapat 38 orang (54,3%)

mempunyai tanggung jawab baik dan 32 orang (45,7%) mempunyai tanggung jawab kurang baik.

Tabel 5.16 Gambaran Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2023

Kinerja Perawat Rawat Inap	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	40	57,1
Kurang Baik	30	42,9
Total	70	100

Sedangkan tabel 5.16 dapat dijelaskan bahwa dari 70 orang didapatkan lebih dari setengah 40 orang (57,1%)

memiliki kinerja perawat baik dan 30 orang (42,9%) orang memiliki kinerja perawat kurang baik.

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2023

Tabel 5.17 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2023

Budaya Organisasi	Kinerja Perawat				Total		p value
	Baik		Kurang Baik		N	%	
	N	%	N	%	N	%	
Baik	27	73	10	27	37	100	0,01
Kurang Baik	13	39,4	20	60,6	33	100	
Total	40	57,1	30	30	100	100	

Hasil pada tabel 5.17 dapat dilihat dengan hasil budaya organisasi dan kinerja yang baik (73%) maka akan menghasilkan kinerja dan budaya organisasi yang baik pula, kemudian dengan hasil kinerja dan budaya organisasi yang kurang baik, maka akan menghasilkan kinerja dan budaya

organisasi yang kurang baik juga. Hasil uji statistik diperoleh p value = 0,01 ($p < \alpha$) maka dapat disimpulkan adanya hubungan budaya organisasi terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2023.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi adalah perempuan sebanyak 64 orang dengan persentase 91,5% dan laki-laki sebanyak 6 orang dengan persentase 8,5%. Sehingga dapat dilihat perawat perempuan lebih banyak dibandingkan dengan perawat laki-laki. Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu bahwa berdasarkan jenis kelamin di Rumah Sakit Secanti Ginting Tanjungkarang dilihat perempuan sebanyak 30 orang dengan persentase 85,7% dan laki-laki sebanyak 5 orang dengan persentase 14,3% (Hozana & Amatiria, 2016). Penelitian ini juga sama dengan penelitian terdahulu bahwa antara jenis kelamin perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit PMC tahun 2015 terdapat kecenderungan perawat yang perempuan lebih banyak daripada perawat laki-laki dengan persentase perawat perempuan 42 orang dengan persentase 85,7% sedangkan perawat laki-laki 7 orang dengan persentase 14,3%. Dari penelitian tersebut diketahui bahwa responden lebih banyak perempuan, karena perawat di tempat melakukan penelitian lebih banyak yang perempuan.

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi adalah pendidikan D3 sebanyak 49 orang dengan persentase 70%, S1 sebanyak 15 orang dengan persentase 21,4% dan Ners sebanyak 6 orang (8,6%) akan tetapi dalam undang-undang no 17 tahun 2023 pasal 210 di jelaskan tenaga medis harus memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah pendidikan profesi. Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya bahwa tingkat pendidikan D3 lebih banyak daripada Ners yang dilakukan penelitian di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit PMC yaitu D3 sebanyak 38 orang dengan persentase 77,5% sedangkan Ners yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase 22,5%. Idealnya perawat dengan semakin tinggi pengetahuan, keterampilan, dan

kemampuannya, semakin luasawasannya, dan semakin jelas visi dan misinya, sehingga semakin tinggi pula kinerjanya dalam menjalankan tugasnya (Yanti & Warsito, 2013)

Berdasarkan Usia

Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi adalah usia responden dengan usia 17-25 tahun sebanyak 1 orang (1,3%), 26-35 tahun sebanyak 32 orang (45,7%), 36-45 tahun sebanyak 28 orang (40%) dan 46-55 tahun sebanyak 9 orang (13%). Sehingga dapat dilihat usia terbanyak adalah usia 26-35 tahun berjumlah 32 orang (45,7%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa umur yang paling banyak yaitu kelompok usia 26-35 tahun, kelompok usia tersebut masih berada pada usia produktif dan cukup dewasa sehingga mendukung dalam pelaksanaan tugas yang diberikan juga dalam mencapai kinerjanya (Hartati *et al*, 2013).

Gambaran Budaya Organisasi di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2023

Dari 70 orang didapatkan 37 orang (52,9%) memiliki budaya organisasi baik dan 33 orang (47,1%) orang memiliki budaya organisasi kurang baik. Yang terdiri dari indikator inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, integritas dan kontrol. Di rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdapat 39 orang (55,7%) perawat yang mempunyai inisiatif individu baik dan 31 orang (44,3%) perawat mempunyai inisiatif individu kurang baik, dengan organisasi mendorong untuk menghargai ide setiap individu maka akan berdampak kepada kemajuan organisasi. Adanya indikator ini perawat bisa melakukan suatu tindakan tanpa disuruh terlebih dahulu serta memberikan kebebasan kepada anggota organisasinya dalam mengeluarkan pendapat untuk memecahkan masalah yang ada di dalam organisasinya.

Indikator toleransi terhadap tindakan beresiko terdapat 39 orang (55,7%) perawat yang mempunyai toleransi terhadap

tindakan beresiko baik dan 31 orang (44,3%) perawat mempunyai toleransi terhadap tindakan beresiko kurang baik, dengan adanya indikator tersebut anggota organisasinya berani mengambil resiko untuk memajukan organisasinya yang akan berdampak kepada kemajuan organisasinya.

Integritas terdapat 41 orang (58,6%) perawat yang mempunyai integrasi baik dan 29 orang (41,4%) perawat mempunyai integrasi kurang baik, dengan anggota dalam organisasinya tersebut saling bekerja sama maka organisasinya akan dapat lebih menyatukan kelompok satu dengan kelompok lainnya sehingga akan berpengaruh kepada kinerja anggota dan akan berdampak bagi kemajuan organisasinya tersebut.

Indikator kontrol terdapat 37 orang (52,9%) perawat yang mempunyai kontrol baik dan 33 orang (47,1%) perawat mempunyai kontrol kurang baik, dengan memahami dan mengetahui peraturan kerja yang ditetapkan oleh organisasinya maka akan berdampak bahwa anggotanya mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, maka kinerja anggotanya akan lebih teratur sehingga kerjanya akan lebih meningkat.

Dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa budaya organisasinya yang kurang baik berada pada indikator integritas yaitu 29 orang (51,4%) dan budaya organisasinya yang baik berada pada indikator integritas yaitu 41 orang (58,6%). Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iqbal (2017), tentang hubungan budaya organisasinya dengan kinerja perawat pelaksana di rawat inap RS PMC. Didapatkan hasil bahwa 69% responden memiliki budaya organisasinya lemah, dan 30,6% responden memiliki budaya organisasinya kuat.

. Penanaman budaya organisasinya kepada staf memberikan motivasi dalam bekerja sehingga berdampak terhadap kinerja perawat. Perlunya meningkatkan sosialisasi dan memberikan keyakinan kepada staf dalam menanamkan budaya organisasinya terutama tentang keyakinan akan tuntutan

kerja, dukungan kerja, hubungan interpersonal dan lingkungan yang lebih baik. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan sosialisasi kepada staf perawat secara terus menerus dan berkesinambungan. Penerapan nilai-nilai dalam pekerjaan juga harus menjadi pedoman kerja bagi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien (Pinem, 2021).

Gambaran Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2023

Dari 70 orang didapatkan 40 orang (57,1%) memiliki kinerja perawat baik dan 30 orang (42,9%) orang memiliki kinerja perawat kurang baik. Yang terdiri dari indikator kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kecakapan dan tanggung jawab. Dapat kita lihat bahwa di rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi terdapat 36 orang (51,4%) perawat yang mempunyai kesetiaan baik dan 34 orang (48,6%) perawat mempunyai kesetiaan kurang baik, maka menggambarkan perawat di rawat inapnya memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Sehingga dapat menyelesaikan tugas yang telah dibebankan oleh atasan dengan tepat waktu.

Indikator prestasi kerja terdapat 37 orang (52,9%) perawat yang mempunyai prestasi kerja baik dan 33 orang (47,1%) perawat mempunyai prestasi kerja kurang baik, maka menggambarkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam tepat waktu maupun sebelum waktu datang serta memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan oleh organisasinya dan lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya.

Indikator kedisiplinan terdapat 41 orang (58,6%) perawat yang mempunyai kedisiplinan baik dan 29 orang (41,4%) perawat mempunyai kedisiplinan kurang baik, maka menggambarkan bahwa perawat telah mematuhi peraturan yang ditetapkan.

Indikator kreatifitas terdapat 47 orang (67,1%) perawat yang mempunyai kreatifitas baik dan 23 orang (32,9%)

perawat mempunyai kreatifitas kurang baik, menggambarkan dengan adanya kreatifitas perawat bisa meningkatkan kemampuan dirinya sehingga perawat tersebut akan lebih dihargai kinerjanya oleh teman sejawatnya.

Indikator kerja sama terdapat 34 orang (48,6%) perawat yang mempunyai kerja sama baik dan 36 orang (51,4%) perawat mempunyai kerja sama kurang baik, perawat bisa melakukan pekerjaan yang berat menjadi ringan sehingga suatu masalah akan terselesaikan bila dikerjakan dengan bersama-sama antar perawat.

Indikator kecakapan terdapat 39 orang (55,7%) perawat yang mempunyai kecakapan baik dan 31 orang (44,3%) perawat mempunyai kecakapan kurang baik, menggambarkan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, sehingga akan menimbulkan pekerjaan yang lebih efektif.

Indikator tanggung jawab terdapat 38 orang (54,3%) perawat yang mempunyai tanggung jawab baik dan 32 orang (45,7%) perawat mempunyai tanggung jawab kurang baik, menggambarkan bahwa perawat bisa lebih tenang dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja perawat yang baik berada pada indikator kreativitas yaitu 47 orang (67,1%) dan kinerja perawat yang kurang baik berada pada indikator kreativitas yaitu 23 orang (32,9%). Kinerja itu penting karena menggambarkan kerja dari perawat apakah baik atau tidak baik.

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun 2023

Budaya Organisasi menjadi ciri khas dari organisasi. Hal ini berhubungan dengan baik buruknya kinerja perawat. Kemunduran kinerja perawat akan berdampak pada pelayanan yang diberikan. Mutu pelayanan menggambarkan kinerja perawat, di mana inti dari kinerja berupa

ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang telah diciptakan. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, karena pada dasarnya yang dijadikan acuan dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan adalah dengan menggunakan standar praktik keperawatan. Mengingat perawat adalah tenaga kesehatan yang paling banyak dan paling lama kontak dengan pasien, maka kinerja perawat harus terus ditingkatkan guna mencapai mutu pelayanan yang baik dan kepuasan pasien. (Supriyadi, 2017).

Budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit dapat diartikan bahwa peningkatan budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja perawat sedangkan budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat yang artinya peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh adanya peningkatan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki sifat kompetitif dalam bekerja dan tentunya sesuai dengan ketentuan yang berlaku merupakan salah satu budaya yang diharapkan, ditambah dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi dengan motivasi yang baik tentu harapannya perawat akan selalu memperhatikan apa yang seharusnya menjadi hak pasien. Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang baik didukung dengan motivasi yang baik juga maka akan meningkatkan kinerja (Syukrina *et al.*, 2019).

Dari hasil penelitian didapatkan nilai sig pvalue 0,01 ($p < \alpha$) maka adanya hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Supriyadi (2017) menyatakan budaya organisasi merupakan suatu hal yang dibutuhkan untuk suatu kelompok atau rumah sakit, karena budaya

organisasi mempunyai makna bahwa kebiasaan dalam susunan kinerja keanggotaan yang memiliki norma-norma tindakan dan dilaksanakan kepada anggota organisasi. Keunggulan budaya organisasi adalah mengarahkan dan mengendalikan suatu masalah atau kegiatan di rumah sakit, budaya organisasi akan melakukan dan memberikan suasana psikologis, bagi semua anggotanya, budaya bisa menyelesaikan masalah, antara atasan dengan rekan kerja organisasi tersebut. Sedangkan adanya kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi. Perilaku kerja (performance) yang dihasilkan perawat tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan termasuk rumah sakit. (Supriyadi, 2017). Suhadi Prayitno (2017) menyatakan adanya pengaruh antara pemahaman budaya organisasi dan kinerja di Instalasi Rawat Inap RSI Siti Aisyah Madiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M. (2012). *Hubungan Budaya Organisasi Dan Karakteristik Perawat Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. Achmad Mochtar Bukit Tinggi*. Document Repository Universitas Andalas 68, 375–82.
- Apriyatmoko, R., & Susilo, E. (2014). *Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Perawat Di Rumah Sakit Swasta Di Temanggung*. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 2(2).
- Depkes RI (2018). *Data Dan Informasi Profil Kesehatan Indonesia 2018*, (2019)
- Eka, S. (2018). *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Public (Non Intensif) Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda*.
- Hakim, A., & Pristika, A. Y. (2020). *The Influence Of Organizational Citizenship Behavior, Continuance Commitment, Emotional Intelligence, And Spirituality On Performance*. 115(Insyma), 80–84.
- Herlambang Susatyo, Dan Murwani Arita. (2012). *Cara Mudah Memahami Manajemen Kesehatan Dan Rumah Sakit*. Gosyen Publishing
- Iqbal, M. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda Depok)*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* Volume 9, Nomor 02, September 2017
- Karami, A. et al., 2017. *A High-Performance Protocol for Extraction of Microplastics in Fish*. *Science of the Total Environment*, Volume 578, pp. 485-494
- Kalsum, D. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016*. *Jimkesmas*, Vol. 2
- Kamel, F. F., Abd, M., & Aref, E. (2017). *Staff Nurses Perception Toward Organizational Culture And Its Relation To Innovative Work Behavior At Critical Care Units*. *American Journal Of Nursing Science*, 6(3), 251–260. <https://doi.org/10.11648/J.Ajns.20170603.23>
- Keene, C., Kong, V., Clarke, D., & Brysise, P. (2017). *The effect of the quality of vital sign recording on clinical decision making in a regional acute care trauma ward*. *Chinese Journal of*



- Traumatology*, 20(5), 283-287
- Kyriacos, U., Jelsma, J., James, M., & Jordan, S. (2015). Early warning scoring systems versus standard observations charts for wards in South Africa: a cluster randomized controlled trial. *Trials*, 16(1), 103.
- Kemkes RI (2008) Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 129/Menkes/SK/II/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit.
- Kemkes RI. (2009). Sistem Kesehatan Nasional. Bentuk Dan Cara Penyelenggaraan Pembangunan Kesehatan. Jakarta: Kemkes RI.
- Kemkes RI (2020) Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit.
- Kemkes RI. (2015). Standar Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Khusus
- Kemkes RI. (2018). Kewajiban Rumah Sakit Dan Kewajiban Pasien.1–35.
- Murtiningsih.(2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Islam Siti Aisyah Madiun.*Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 7.
- Nursalam. (2017). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*, Edisi 5. Salemba Medika.
- Nursalam. (2015). Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis. In Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis (4th ed.). Jakarta. In Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis
- Notoadmodjo, S. (2017). Ilmu Perilaku Kesehatan Masyarakat. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoadmodjo, S. (2018). Ilmu Perilaku Kesehatan Masyarakat. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoadmodjo, S. (2019). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurhadijah. (2017). Studi tentang budaya kerja pegawai Sekolah menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *e-journal Administrasi Negara*, 1(5), 5476-5489
- Oktaviani 2018. Kualitas pelayanan Pelayanan Publik Pasien Rawat Jalan Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Dradjat Prawiranegara Kabupaten Serang. 5(6), 497–504.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 13 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Informasi Pelayanan Publik Nasional
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 77 Tahun 2015 Tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit Dengan, 2015.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat.
- Rumanti, E. (2009). *Analisis Pengaruh Pengetahuan Perawat Tentang Indikator Kolaborasi Terhadap Praktek Kolaborasi Perawat Dokter Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah Dr Amino Gondohutomo Semarang*. Universitas Diponegoro Semarang
- Robbins, S. C. (2010). Management, Tenth Editon (S. D. Putra, Trans.). Penerbit Erlangga.
- Salutondok, Yohanis Dan Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Jurnal Emba*, 3(3), 849–862.
- Syihabuddin, M. A. (2019). Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam.*At-Ta'dib : Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama*



- Islam,*
11.
Timotius, D. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 1 (Cetakan Kedua)*. Deepublish.
- Yanti, S., Ritha, H., & Masnelly, F. D. (2018). Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs .Martha Friska Brayan Medan. *Jurnal Darma Agung*, *Xxvi*, 677–685.
- Wiji, D., Sari, P., Issroviatiningrum, R., & Kasanah, E. S. (2018). Budaya Organisasi Rumah Sakit Dengan Pemenuhan Kebutuhan Spiritual Pasien Di Rumah Sakit The Organizational Culture Of A Hospital With Fulfillment Of Spiritual Needs Patient In Hospital. In Unissula Press.