Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2024. Vol. 5, No. 1. Page 254-262
https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1734
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Labuang Baji

A. Karlina Askarini Makkasau*

Program Studi Administrasi Kesehatan, Institut Teknologi Sains dan Bisnis Muhammadiyah Selayar, Kepualauan Selayar, Indonesia

Article History
Received: 02 Februari 2024
Revised: 10 Maret2024
Accepted: 20 April 2024

Keywords: *Involvement, Consistency, Adaptability, Mission, Nurse Performance*

Corresponding Author:
E-mail:
andikarlina5@gmail.com
Address: Jl. Mesjid Nurul Qamar No. 4, 90211, Gowa, South Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Latar Belakang: Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai yang dimengerti dan dipatuhi bersama yang dimiliki oleh suatu organisasi sehingga organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lainnya.
Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.
Metode: Lokasi penelitian RSUD Labuang Baji. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Rancangan yang digunakan adalah observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional study*. Jumlah responden sebanyak 170 orang perawat diambil dari seluruh populasi. Data dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier logistik
Hasil: Hasil penelitian responden dengan variabel *Involvement* berpengaruh signifikan (p<0.003) ,dan *Consistency* berpengaruh signifikan (p<0.029).
Kesimpulan: Penelitian ini terdapat pengaruh involvement dan consistency terhadap kinerja perawat sedangkan adaptability tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja perawat dan *mission* tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Labuang Baji. Diharapkan Penelitian selanjutnya dapat memperluas orientasi penelitian sehingga dapat diketahui faktor-faktor budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat.

ABSTRACT
Background: Organizational culture is often interpreted as shared and understood values shared by an organization so that the organization feels one family and creates a condition where members of the organization feel different from other organizations..
Objective: The aim of the research was to analyze the influence of organizational culture on the performance of nurses inpatient care in Labuang Baji Regional Hospital Makassar
Method: The research locations in Regional General Hospital, Labuang Baji. This was a quantitative quantitative research. The design used was observational analytic cross-sectional study approach. The number of respondents were 170 nurses taken from the entire population. Data were analyzed using logistic linear regression test.
Result: The results of the study of respondents with the variable Involvement significantly influence (p<0.003) and the consistency has a significant effect (p <0.029)
Conclusion: This research is an influence of involvement and consistency on the performance of nurses while adaptability does not affect the performance of nurses and mission there is no influence on the performance of nurses in the inpatient installation of Labuang Baji Hospital. It is hoped that further research can broaden the orientation of research so that organizational culture factors can influence the performance of nurses.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

OPEN ACCESS
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan, bertanggung jawab memberikan pelayanan yang bermutu, berhasil guna dan berdaya guna sesuai dengan standar untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat, pelayanan kesehatan yang bermutu adalah pelayanan kesehatan yang dapat memuaskan setiap pemakai jasa pelayanan kesehatan sesuai dengan tingkat kepuasan rata-rata penduduk, serta penyelenggaraannya sesuai dengan standar dan kode etik profesi. Dengan demikian pelayanan kesehatan termasuk pelayanan keperawatan perlu meningkatkan kualitas layanan, karena selama 24 jam dan 7 hari dalam seminggu memberikan pelayanan secara terus menerus dalam bentuk asuhan keperawatan (Swansburg, 2000).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang terpenting di rumah sakit karena selain jumlahnya yang dominan (55-65%) juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan kepada pasien. Oleh karena itu pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Gillies, 2000).

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan stabilitas pada organisasi yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. (Wooten & Crane, 2004).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998). Kinerja perawat seyogyanya sesuai dengan standar proses asuhan keperawatan. Sesuai dengan standar penilaian kinerja perawat yaitu standar I: Pengkajian Keperawatan, standar II: Diagnosa Keperawatan, standar III: Perencanaan Keperawatan, standar IV: Pelaksanaan Tindakan (Implementasi), standar V: Evaluasi Keperawatan. Kinerja yang dilakukan sesuai standar akan membuat proses pelayanan di rumah sakit berjalan dengan lancar dan memudahkan tercapainya tujuan pelayanan perawatan pada pasien (Potter & Perry, 2005).

Menurut Kotter dan Heskett (2014) ada keterkaitan yang erat antara budaya organisasi dengan kinerja. Budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja organisasi dalam jangka panjang. Budaya yang kuat akan membantu kinerja dalam menciptakan motivasi dalam diri pekerja,

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

menimbulkan rasa nyaman bekerja, kemudian timbul komitmen yang membuat karyawan lebih meningkatkan hasil kerja.

RSUD Labuang Baji Makassar merupakan salah satu RSUD Pemerintah di Makassar. RSUD Labuang Baji Makassar mempunyai visi yaitu "Mewujudkan rumah sakit mandiri dengan pelayanan kesehatan paripurna, profesional menggunakan teknologi tepat guna untuk mencapai kepuasan bersama" dan misi yaitu "Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat." (RSUD Labuang Baji).

RSUD Labuang Baji Makassar merupakan rumah sakit kelas B milik Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan. Rumah sakit ini sebagai salah satu rumah sakit rujukan bagi masyarakat kabupaten/kota di provinsi Sulawesi Selatan, sehingga dituntut untuk memiliki kinerja pelayanan yang maksimal. Hasil penyusuran data di RSUD Labuang Baji di dapatkan bahwa pada tahun 2019 tingkat kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Labuang Baji yang dilihat dari data asuhan keperawatan di instalasi rawat inap belum maksimal yaitu dengan rata-rata 81,16 % dengan rincian asuhan keperawatan yaitu dimensi pengkajian keperawatan 80 %, diagnosa dari standar PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) 100%.

METODE

Lokasi dan Rancangan penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Labuang Baji Kota Makassar Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah observational dengan menggunakan desain cross sectional study.

Populasi dan sampel

Populasi adalah seluruh perawat di instalasi rawat inap di RSUD Labuang Baji sebanyak 170 perawat dengan menggunakan metode *exhaustive sampling* yaitu keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian.

Metode pengumpulan data

Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang berisi pernyataan yang harus diisi oleh responden. Kuesioner dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan hasil uji validitas memperlihatkan seluruh *r*hitung>*r*tabel dan nilai conbach alpha >0,600 sehingga kuesiner dinyatakan valid dan reliabel. Variabel budaya organisasi menggunakan empat indikator yang terdiri dari *involvement, consistency, adapatability* dan *mission*. Untuk indikator kinerja

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

perawat ada 5 indikator terdiri dari pengkajian, diagnose keperawatan, perencanaan, implementasi, evaluasi.

Analisis data

Pada penelitian ini menggunakan SPSS for windows 20.0. untuk menilai pengaruh budaya organisasi dan kinerja perawat digunakan analisi bivariate "uji chi-square" sedangkan untuk analisis multivariate mengggunakan "uji regresi logistic".

HASIL

Karakteristik responden

Tabel 1 memperlihatkan karakteristik perawat di instalasi rawat inap RSUD Labuang Baji, sebagian besar responden berumur antara 36-40 tahun (25,9%), responden berjenis kelamin perempuan 94,7%, responden telah bekerja selama >5 tahun 89,4% dan tingkat pendidikan responden 72,9%. Hasil SPSS menunjukkan bahwa pada tabel 3 distribusi frekuensi kinerja perawat diperoleh bahwa 72,4% di instalasi rawat inap RSUD Labuang baji memeliki kinerja yang tinggi.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

No.	Karakteristik		Jumlah(n)	Persentase(%)
1.	**Umur**	20-25 tahun	10	5,9
		26-30 tahun	32	18,8
		31-35 tahun	23	13.5
		36-40 tahun	44	25,9
		41-45 tahun	32	18,8
		46-50 tahun	18	10,6
		51-55 tahun	11	6,5
2.	**Jenis**	Laki-laki	9	5,3
	Kelamin	Perempuan	161	94,7
3.	**Tingkat**	D3	46	27,1
	Pendidikan	S1	124	72,9
	Jumlah		**170**	**100.0**

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

OPEN ACCESS
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

kemudian persepsi responden ketiga yaitu *Involvement* sebesar 78,8 % dan yang terakhir adalah presepsi *Mission* yaitu sebesar 74,1%.

Tabel 2. Analisis Univariat

No	Indikator	Jumlah (n)	Persen (%)
1	***Involvement***		
	Tinggi	134	78,8
	Rendah	36	21,2
2	***Consistency***		
	Tinggi	139	81,8
	Rendah	31	18,3
3	***Adaptability***		
	Tinggi	148	87,1
	Rendah	22	12,9
4.	***Mission***		
	Tinggi	126	74,1
	Rendah	44	25,9
	Total	170	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa berdasarkan uji regresi logistic dapat diketahui bahwa variabel *involvement* nilai signifikan 0.003 lebih kecil dari tingkat signifikan sebesar p<0,05 dengan nilai Exp (B) dapat disimpulkan bahwa saat keterlibatan perawat tinggi, maka resiko/peluang kinerja yang baik lebih besar 10,669 kali dibandingkan perawat dengan keterlibatan rendah. Untuk variabel *consistency* nilai signifikan sebesar 0,029 lebih kecil dari tingkat signifikan sebesar p<0,05 dengan nilai Exp (B) dapat disimpulkan bahwa saat konsistensi perawat tinggi, maka resiko/peluang kinerja perawat yang baik lebih besar 7.797 kali dibandingkan perawat dengan konsistensi yang rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa dari keempat variabel budaya organisasi hanya variabel *involvement* dan *consistency* terdapat pengaruh terhadap kinerja perawat.

Tabel 3. Analisis Multivariat

Variables in the Equation						
	B	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

Step 3[a]	*Involvement*	2.367	0.805	8.644	1	0.003	10.669
	Consistency	2.054	0.938	4.796	1	0.029	7.797
	Constant	-2.395	0.632	14.382	1	0	0.091

PEMBAHASAN

Dalam penelitian terlihat bahwa dari keempat variabel indikator budaya organisasi hanya dua indikator yang secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Labuang Baji yaitu indikator *involvement* dan *consistency*.

Tingginya tingkat pendidikan dapat menunjang pencapaian kinerja karyawan, sedangkan pendidikan yang rendah menyebabkan karyawan sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatannya, semakin tinggi pendidikan karyawan maka semakin efisien karyawan dalam bekerja (Ashari, 2010).

Budaya organisasi adalah Nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi yang berkaitan dengan pelaksanaan manajemen perubahan *(change management)* meliputi *adaptability, consistency, involvement, dan mission* (Dennison, 2006).

Budaya organisasi berperan penting dalam membangun semangat kerja dan sikap para karyawan khususnya kepuasan kerja agar terciptanya totalitas dalam bekerja. Hal ini tentu akan menempatkan organisasi dalam lingkup yang produktif dan menguntungkan (Luthans, 2006).

Kepuasan kerja dengan dimensi, manajemen rumah sakit, fasilitas dan peralatan rumah sakit, penyedia layanan kesehatan sendiri, pembayaran dan tunjangan menjadi dimensi kepuasan kerja yang mendukung kinerja (Martins et al, 2016).

Berdasarkan penelitian Maiyulia Fitri (2017) diketahui bahwa sebagian besar pegawai menyatakan bahwa proses perencanaan program kerja rumah sakit tidak melibatkan semua karyawan rumah sakit. Keterlibatan merupakan faktor kunci dalam organisasi yang menempatkan keterlibatan pegawai dalam perencanaan program kerja organisasi adalah hal terpenting, yang mampu mempengaruhi kualitas pelayanan.

Variabel Budaya Organisasi terdiri dari empat indikator pengukuran yaitu *Involvement, Consistency*, *Adaptability* dan *Mission*. Pada penelitian yang dilakukan menunjukkan untuk indikator *involvement* memiliki nilai presentase tinggi yaitu 78,8%, sedangkan 21.2% menilai budaya untuk indikator involvement rendah.

Ada sebesar 63.5% responden yang menjawab setuju dengan pertanyaan involvement yang tujuh “Otoritas dideligasikan sehingga perawat dapat melakukan tanggung jawabnya

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

sendiri", dimana *involvement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang artinya bahwa semakin kurang keterlibatan seorang perawat maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin kurang (Umi Kalsum, dkk 2017).

Pada penelitian yang dilakukan menunjukkan untuk indikator *consistency* memiliki nilai presentase tinggi yaitu 78,8%, sedangkan 21,2% menilai budaya untuk indikator *consistency* rendah. Ada sebesar 68,2% responden yang menjawab setuju dengan pertanyaan consistency yang kelimabelas "ketika perbedaan pendapat terjadi, kami bekerja keras untuk mencapai *win-win solution*", yang berarti bahwa indikator *concistency* di RSUD Labuang Baji menunjukkan adanya kesepahaman dalam nilai-nilai inti rumah sakit yang dijadikan patokan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugasnya.

OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi melalui sikap karyawan yang membantu tugas rekan kerjanya yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja sehingga dapat meningkatkan stabilitas dari kinerja unit kerja selain itu karyawan yang memiliki *conscientiousness* akan cenderung mempertahankan kinerja yang tinggi secara konsisten (Podsakoff *et al.*, 2009).

Tingkat konsistensi organisasi dalam mengembangkan pola pikir mengenai "lakukan" dan "tidak dilakukan", dalam kompenen konsistensi ini, perilaku yang ada didasari pada nilai dasar organisasi, atasan dan bawahan mampu mencapai suatu kesepakatan walau berdasarkan pda sudur pandang yang berbeda, serta kegiatan rganisasi yang berjalan secara terkoordinasi. (Denison, 2012)

Indikator *adaptability* pada penelitian ini memiliki nilai presentase tinggi yaitu 87,1%, sedangkan 12,9% menilai budaya untuk indikator *adaptability* rendah. Indikator *adaptability* di RSUD Labuang Baji menunjukkan bahwa perawat melakukan kontak langsung dengan pasien. Baik pimpinan maupun pegawai rumah sakit perlu berusaha meningkatkan mutu pelayanan terhadap pasien. Hal ini dapat dilihat dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai rumah sakit dimasing-masing unit agar meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pasien rumah sakit (Donyta Orana, 2017).

Dari hasil penelitan variabel keempat yaitu *mission* pada penelitian ini memiliki nilai presentase tinggi yaitu 74,1%, sedangkan 25,9% menilai budaya untuk variabel *mission* rendah. Ada sebesar 71.2% perawat yang menyatakan setuju pada pernyataan "terdapat tujuan dan arah jangka panjang organisasi". Dengan adanya tujuan dan arah jangka panjang dapat dipahami untuk dijadikan sebagai filosofi untuk memerikan pelayanan keperawatan yang maksimal. Mengenai budaya organisasi, yang mana juga merupakan seperangkat aturan nilai

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

yang mecerminkan suatu kebiasaan yang berlaku di dalam suatu organisasi dan kemudian di lambangkan kedalam visi dan misi organisasi pada dasarnya menunjukan pengaruh signifikan terhadap kinerja. (Ikhsan dan Ishak, 2010).

Pada organisasi yang memiliki budaya yang kuat, karyawan cenderung mengikuti arah yang ditentukan. Budaya organisasi yang lemah cenderung mengakibatkan karyawan tidak memiliki arah yang jelas sehingga memilih berjalan sendiri-sendiri. Akibatnya, kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Budaya yang kuat dapat membantu kinerja karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan. Perilaku dan nilai bersama yang dianut bersama membuat seseorang merasa nyaman dalam bekerja (Tjahjadi, 2001).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh involvement dan consistency terhadap kinerja peraawat sedangkan adaptability dan *mission* tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap. Diharapkan Penelitian selanjutnya dapat memperluas orientasi penelitian sehingga dapat diketahui faktor-faktor budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat..

DAFTAR PUSTAKA

Ashari, E. T. (2010). Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi yang Baik. Jurnal Borneo Administrator, 6(2).

Denisson., (2010). Organizational Culture Introduction. Philadelpia. Mosby Company

Denison, D. R., Janovics, J., Young, J., & Cho, H. J. (2006). Diagnosing organizational cultures: Validating a model and method. Documento de trabajo. Denison Consulting Group.

Donyta Orana. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kota Bau-Bau (Thesis). Makassar: Universitas Hasanuddin.

Gillies, DA. (2000) Nursing Management A system ApproachPhiladelpia : WB. Sauders Company.

Ghozali, Imam. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

Ikhsan, A. dan M. Ishak. (2010). Akuntansi Keprilakuan, Edisi Dua, Salemba Empat, Jakarta.

Maiyulia, Fitri (2018) *Hubungan Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Supervisi dengan Kinerja Pegawai di RSUD Mukomuko Tahun 2017.* Jurnal, Universitas Andalas.

Martins, O. F., Tukur, D., Danburam, A. and Salwau, F. K. (2016) 'Job Satisfaction Among Doctors and Nurses : A Case Study of Federal Medical Centre Yola, Nigeria', International Journal of Community Medicine and Public Health, 3(6), pp. 1640–1647

Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M. and Blume, B. D. (2009) 'Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors : A Meta-Analysis', 94(1), pp. 122–141. doi: 10.1037/a0013079

Potter, P. A & Perry, A. G. (2005). Buku Ajar Fundamental Keperawatan.Jakarta: EGC.

Swansburg, R.C., (2000). Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis, Jakarta: EGC.

Umi Kalsum, La Ode Ali Imran Ahmad, Wa Ode Sitti Nurzaimariah, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksa Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016. Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat, Vo. 2. No. 6.

Tjahjadi Bambang. (2001). Konsep Budaya Organisasi, Kesenjangan Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Organisasi", Majalah Ekonomi, Th. XI, No.1.

Wooten LP, Crane P. (2003). Nurses as implementers of organizational culture, Nurs Econ. Nov-Dec;21(6):275-9, 259.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license