

## Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Insani Stabat Kabupaten Langkat

Iim Rudiansyah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Prodi S1 Ilmu Keperawatan, STIKes Putra Abadi Langkat, Langkat, Indonesia  
gemingiim663@gmail.com

**Abstract:** *Strong organizational culture / positive can give the effect of influencing the behavior of individuals and then determines the performance of members and the organization. Generally speaking, there is strong and significant correlation between organizational culture and nurse's performance. Strong organizational culture / positive will create a commonality of interest, motivation, and control structures to shape the behavior needed to improve the performance of organizations that have an impact on the performance of nurses. Strong organizational culture / positive will provide stability to the organization that can boost the performance of nurses. This type of research using cross sectional study design research goal is to determine the relationship of organizational culture on performance of nurses at the General Hospital Insani Stabat 2016. Research will be conducted at the General Hospital Isani Stabat Langkat Year 2016. The sampling technique is done by using total population about 30 people. The results of hypothesis testing to see the relationship between the variables X and Y are variable with significance level ( $\alpha$ ) = 5% (0.05) and  $df = 1$  result  $p.value = 0.000$  at  $df = 1$  dimana  $sig < \alpha$  (0.000 < 0,05) can be concluded  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted at the 5% significance level. So there is a relationship of organizational culture on performance of nurses in Hospital Insni Stabat. The results of this study are expected to provide input to the leadership in the hospital to design a policy that can foster a positive organizational culture so that it can improve the performance of nurses.*

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

**Abstrak:** Budaya organisasi yang kuat/positif dapat memberikan efek yang mempengaruhi perilaku individu yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi. Secara umum dapat dikatakan ada kolerasi yang kuat dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat. Budaya organisasi yang kuat/positif akan menciptakan kesamaan tujuan, motivasi, dan struktur pengendalian untuk membentuk perilaku yang dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi organisasi yang berdampak pada kinerja perawat. Budaya organisasi yang kuat/positif akan memberikan stabilitas pada organisasi yang dapat mendorong peningkatan kinerja perawat. Jenis penelitian yang menggunakan rancangan studi *cross sectional* tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Insani Stabat tahun 2016. Penelitian akan dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Isani Stabat Kabupaten Langkat Tahun 2016. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *total population* sebanyak 30 orang. Hasil pengujian hipotesis untuk melihat hubungan antara variabel X dan variable Y adalah dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5% (0,05) dan  $df = 1$  diperoleh hasil  $p.value = 0,000$  pada  $df = 1$  dimana  $sig < \alpha$  (0,000 < 0,05) dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima pada taraf nyata 5%. Jadi ada hubungan budaya organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Insni Stabat. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan di Rumah Sakit untuk merancang suatu kebijakan yang dapat menumbuhkan budaya organisasi yang positif sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Kinerja perawat

### Pendahuluan

Perawat sebagai pemberi layanan kesehatan di rumah sakit merupakan sumberdaya yang penting. Jumlah dominan perawat yaitu 50-60% dari seluruh tenaga yang ada di rumah sakit, layanan yang di berikan oleh prawat kepada pasien sangat menentukan terhadap mutu dan citra payana di rumah sakit. Banyak faktor yang harus di perhatikan untuk membentuk rumah sakit yang kuat dan berkualitas. Selain dari faktor eksternal dan internal budaya

organisasi juga harus di perbaiki sehingga terbentuk budaya organisasi yang baik pula, budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang di anut oleh anggota-anggota, yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan stabilitas pada organisasi yang dapat mendorong peningkatan kinerja (Robbin, 2018).

Mengkaji budaya organisasi dalam unit di rumah sakit dituntut keahlian dari seorang pimpinan rumah sakit yang mendukung terjadinya kesesuaian dan mencegah ketidak sesuaian. Mengubah budaya organisasi yang negatif merupakan tugas yang sulit, tetapi bukan tidak mungkin dan membutuhkan keterlibatan dan komitmen semua pihak. Sebagian besar budaya organisasi tidak dapat diketahui oleh staf melalui sumber yang ada, tetapi diketahui dan harus melalui hubungannya dengan staf lain. Misalnya, perasaan tentang keputusan melalui tawar menawar bersama, tingkat pendidikan keperawatan, atau otonomi keperawatan, dan hubungan perawat dokter, berbeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya. Namun, keyakinan dan nilai-nilai jarang tertulis atau tampak dalam filosofi. Oleh karena itu, selain menciptakan budaya konstruktif, peran kepemimpinan utama adalah membantu pekerja memahami budaya organisasi dalam menjalankan pekerjaannya (Marquis, 2013).

Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat-sifat fisik, kegunaan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. (Sumijatun, 2010).

Budaya organisasi yang kuat/positif dapat memberikan efek yang mempengaruhi perilaku individu yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi. Secara umum dapat dikatakan ada kolerasi yang kuat dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat. Budaya organisasi yang kuat/positif akan menciptakan kesamaan tujuan, motivasi, dan struktur pengendalian untuk membentuk perilaku yang dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi organisasi yang berdampak pada kinerja perawat. Budaya organisasi yang kuat/positif akan memberikan stabilitas pada organisasi yang dapat mendorong peningkatan kinerja perawat (Wirawan, 2017).

## **Metode**

Jenis penelitian adalah deskriptif analitik dengan metode *Cross Sectional* dengan tujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Insasi. Populasi penelitian ini adalah perawat yang bekerja di salah satu fasilitas Kesehatan yaitu di Rumah Sakit Umum Insani Stabat Kabupaten Langkat. Penelitian

dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan September tahun 2020. Metode pengambilan sampel menggunakan Teknik *total population* atau *total sampling* sebanyak 30 orang perawat. Variabel dari penelitian tersebut adalah Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan variabel Kinerja perawat sebagai variabel terikat.

Untuk instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner, lembar *check list* dengan bentuk pernyataan untuk melihat budaya organisasi dengan kinerja perawat. Analisa data yang digunakan pada penelitian ini berupa analisa univariat yang ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi serta analisa bivariat menggunakan uji *chi-square* dengan nilai  $p < 0,05$ .

### Hasil dan Pembahasan

Hasil pengumpulan data berdasarkan hasil kuesioner didapatkan jawaban dari responden dengan penyajian dalam bentuk tabel, diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Budaya Organisasi Perawat di Rumah Sakit Umum Insani Stabat**

Variabel	Jumlah	Persentase (%)
Baik	18	60,0
Tidak Baik	12	40,0
Total	30	100,0

Sumber: Analisis Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diketahui bahwa dari 30 responden mayoritas Budaya Organisasi baik sebanyak 18 responden (60,0%) dan minoritas Budaya Organisasi tidak baik sebanyak 12 responden (40,0%).

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Insani Stabat**

Variabel	Jumlah	Persentase (%)
Baik	17	56,7
Tidak Baik	13	43,3
Total	30	100,0

Sumber: Analisa Data Primer 2022

Berdasarkan tabel diketahui bahwa dari 30 responden mayoritas kinerja perawat sebanyak 17 responden (56,7%) dan minoritas Budaya Organisasi tidak baik sebanyak 13 responden (43,3%).

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Insani Stabat**

Budaya Organisasi	Kinerja Perawat						p value	df
	Baik		Tidak Baik		Total			
	F	%	F	%	F	%		
Baik	16	53,3	2	6,7	18	60	0.000	1
Tidak Baik	0	0	12	40	12	40		
Total	16	53,3	14	46,7	30	100		

Sumber: Analisa Data Primer 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 30 responden mayoritas memiliki Budaya Organisasi Baik sebanyak 16 orang (53,3%) dengan kategori minoritas sebanyak 0 orang (0 %). Hasil pengujian hipotesis untuk melihat hubungan antara variabel X dan variable Y adalah dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5% (0,05) dan  $df = 1$  diperoleh hasil  $p.value = 0,000$  pada  $df = 1$  dimana  $sig < \alpha$  (0,000 < 0,05) maka dapat diketahui ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat di rumah sakit Umum Insani Stabat.

### **Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Insani Stabat Kabupaten Langkat**

Budaya organisasi yang kuat/positif dapat memberikan efek yang mempengaruhi perilaku individu yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi. Secara umum dapat dikatakan ada kolerasi yang kuat dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat. Budaya organisasi yang kuat/positif akan menciptakan kesamaan tujuan, motivasi, dan struktur pengendalian untuk membentuk perilaku yang dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi organisasi yang berdampak pada kinerja perawat. Budaya organisasi yang kuat/positif akan memberikan stabilitas pada organisasi yang dapat mendorong peningkatan kinerja perawat.

Hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Insani Stabat menunjukan bahwa perawat yang memiliki Budaya Organisasi Baik sebanyak (60%) dan minoritas dengan kategori Tidak Baik sebanyak (40%). Kinerja dapat di pandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja suatu organisasi tidak hanya di pengaruhi oleh sumberdaya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya manusia didalamnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Insani Stabat menunjukan bahwa Kinerja Perawat mayoritas Baik sebanyak (56,7%) dan minoritas dengan kategori Tidak Baik sebanyak (43,3%). Hasil uji statistik menunjukan bahwa dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 dan maka diperoleh hasil uji statistik menunjukan bahwa ada Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat dapat dilihat dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Hasil pengujian hipotesis untuk melihat hubungan antara variabel X dan variable Y adalah dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 5% (0,05) dan  $df = 1$  diperoleh hasil  $p.value = 0,000$  pada  $df = 1$  dimana  $sig < \alpha$  (0,000 < 0,05) maka dapat diketahui ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Insani Stabat.

Dengan hasil tersebut, artinya ada hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat. Perawat sebagai pemberi pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan sumberdaya yang penting karena jumlah yang dominan yaitu 50-60% dari seluruh tenaga yang ada di rumah sakit, karena pelayanan yang di berikan oleh perawat kepada pasien sangat menentukan terhadap mutu dan citra payana di rumah sakit. Banyak faktor yang harus di perhatikan untuk membentuk rumah sakit yang kuat dan berkualitas. Selain dari faktor eksternal dan internal budaya organisasi juga harus di perbaiki sehingga terbentuk budaya organisasi yang baik pula, budaya orgsnisasi merupakan sistem makna bersama yang di anut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan stabilitas pada organisasi yang dapat mendorong peningkatan kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukit Tinggi menunjukkan bahwa variabel yang paling berhubungan dengan kinerja peawat adalah budaya organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi yang baik sebanyak (42,5%) dan yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak (57,5%). Artinya peluang untuk berkinerja lebih baik itu ada jika perawat memiliki budaya organisasi yang baik (Marlina, 2012).

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara budaya organisasi perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Insani Stabat. Budaya Organisasi yang baik yang dimiliki oleh perawat itu sendiri merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari praktik keperawatan jika kita memandang suatu instansi pelayanan kesehatan atau rumah sakit merupakan tempat atau wadah seorang perawat untuk mengapresiasi ilmu yang telah didapatkan dalam pendidikan untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu seorang perawat harus mengetahui dampak yang akan ditimbulkan oleh Budaya Organisasi yang tidak baik akan dapat mempengaruhi kinerja dari seorang perawat itu sendiri.

### **Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih disampaikan kepada pihak institusi Pendidikan yakni Prodi S-1 Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Putra Abadi Langkat dan seluruh pihak yang terlibat pada penelitian ini, sehingga proses akhir penelitian ini dapat berjalan dengan lancar, serta terima kasih juga kami sampaikan kepada pihak fasilitas kesehatan yang ikut serta sebagai tempat lokasi penelitian yakni Rumah Sakit Umum Insani Stabat Kabupaten

Langkat yang telah memberikan fasilitas untuk kelancaran proses penelitian hingga penelitian ini bisa selesai dengan lancar.

## Referensi

- Akhriany, (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Lanto Dg Pasewang Kab. Jeneponto*. Jurnal.Bul.Penel.Kesehatan, Vol.31. No.3. 2003: 155 - 165.
- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakti*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji. (2006). *Psikologi Kerja*. Rhneka Cipta Jakarta.
- Awaness, (2006). *Organisation Hospital*, <http://www.medinfo.co.uk.html>, Diakses pada tanggal 4 Maret 2016.
- Badeni, (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Djokosoeprijanto, (2013). *tipe rumah sakit* <http://www.medinfo.co.uk.html>, Diakses pada tanggal 24 Maret 2016.
- Faizin. (2011). *Tingkat pendidikan perawat dengan kinerja*. Jakarta: EGC.
- Hidayat, Aziz, A.A. (2007). *Pengantar Konsep dasar Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Huber, D. (2011). *Leadership and Nursing Care Management*. 2 nd Edition. Philadelphia : W.B. Saunders Comphany.
- Ismani, N. (2008). *Etika Keperawatan*. Jakarta : Widya Medika.
- Lumbanraja, Prihatin dan Cut Nizma. (2010). *Pengaruh Pelatihan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Managemen dan Kewirausahaan Vol. 12 No 2, September 2010: 142-55.
- Marquis & Huston, (2010). *Kepemimpinan dan manajemen keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Marlina Andriani, (2012). *Hubungan Budaya Organisasi Dan Karakteristik Perawat Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukit Tinggi*. Journal of Clinical and Diagnostic Research.Vol-6(9): 1514 15171514.
- Nursalam, (2007). *Aplikasi Dalam Pratik Keperawatan Profesional*. Jakarta : Salemba Medika.
- Rhanddhyie, (2013). *Tugas perawat* <http://id.wikipedia.org/wiki/Santri>. Diakses pada tanggal 24 Maret 2016.
- Riyadi, S. (2017). *Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individu Perawat Dirumah Sakit*. Jakarta : Salemba Medika.
- Robbins, stephen P. Judge, Timoty A. (2018). *Prilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba Medika.
- Sagala, Syaiful. (2011). *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung : Alfabeta
- Setiadi, (2009). *Konsep & Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Swansburg.R.C, (2000) *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan untuk Perawat Klinis*, Jakarta: EGC.
- Sumijatun, (2010). *Konsep Dasar Menuju Keperawatan Propesio*. Jakarta : Trans Info Media.
- Suranta, (2002). *Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika. Vol 15 No.2
- Usman, (2011). *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Paramita, (2005). *Sumber Daya manusia* <http://serdangbedagaikab.go.id>, Diakses pada tanggal 20 Maret 2016.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta Utara : Rajawali Pers.
- Yeahdy, (2012). *Etika Tenaga Kesehatan*. <http://www.blogspot.co.id/2011/07/daftar-pustaka.html>. Diakses Pada 02 Januari 2016.