

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM PROSES ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG PERAWATAN RSUD PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Oleh: St. Nurhayani*)

*) Dosen Jurusan Keperawatan Poltekkes Kendari

ABSTRACT

Cross sectional research that aims to find out the relationship with the Cultural Organization of nurse performance in giving nursing care as measured at the same time. Sampling in this study using methods of probability sampling with simple random sampling in a group of nurses who served in Southeast Sulawesi Prov Hospital treatment room. Chi Square test is used to investigate the relationship of the independent variable and dependent relationship with the organizational culture research nurse performance showed the value of (p: 0.048) is smaller than α : 0.05 this suggests there is a relationship between organizational culture and performance. Advised to build cooperation among all health workers especially nurses to maintain and uphold the Cultural Organization of the values adopted in accordance with the standards and ethical codes of nursing and to prepare sheets / formats Nursing check list in the form of status in order to facilitate patients' medical records and nurses to fill can be done continuously

Keywords: *organizational culture, performance, nurses*

PENDAHULUAN

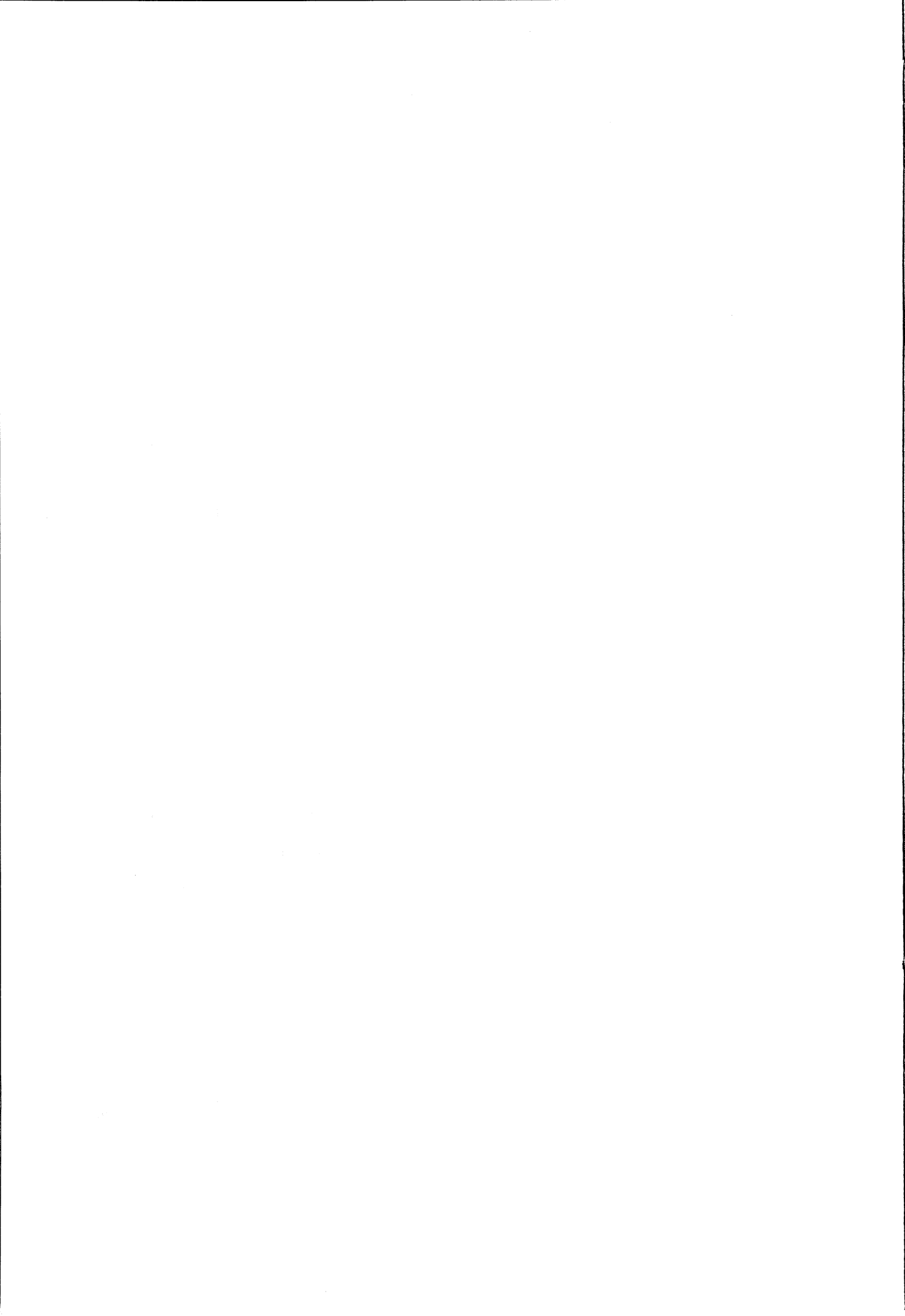
Manusia sebagai makhluk budaya mengandung pengertian bahwa kebudayaan merupakan ukuran dalam hidup dan tingkah laku manusia terhadap dunianya, lingkungan serta masyarakatnya. Kebudayaan merupakan seperangkat nilai-nilai yang menjadi landasan pokok untuk menentukan sikap terhadap dunia luarnya, bahkan mendasari setiap tingkah laku yang hendak dan harus dilaksanakan sehubungan dengan pola hidup dan susunan kemasyarakatannya. Demikian luasnya cakupan kebudayaan sehingga muncul wujud kebudayaan dalam kehidupan masyarakat termasuk budaya dalam organisasi

Kinerja organisasi tidak hanya ada pada level *top manager* saja, tetapi juga harus ada pada *middle manager*, *Low manager* dan para bawahan. Jika hanya para *top manager* yang mempunyai kinerja tinggi, padahal bawahannya tidak memiliki kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat tetap akan rendah. Hal ini dikarenakan dalam praktek di lapangan para pelaksana di lapangan justru adalah

para bawahan. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi.

Ukuran kinerja suatu organisasi tidak dapat diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima layanan. Hal ini dikarenakan kinerja itu pada dasarnya adalah *output* dan bukan *input*. Pihak yang dapat merasakan *output* bukanlah penyelenggara layanan (birokrasi) tetapi pengguna jasa layanan (masyarakat). Oleh karena itulah dalam pengukuran suatu kinerja mau tidak mau harus melibatkan konsumen yang berasal dari masyarakat pengguna jasa layanan.

Sebagai *input* kinerja yang penting adalah budaya organisasi. Taylor (dalam Soekanto, 1990) mendefinisikan kebudayaan sebagai sesuatu yang kompleks yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat-istiadat dan kemampuan-kemampuan serta kebiasaan-kebiasaan yang didapatkan oleh manusia sebagai anggota masyarakat. Dari pendapat Taylor tersebut berarti bahwa kebudayaan mencakup semuanya yang didapatkan atau dipelajari oleh manusia sebagai anggota



masyarakat. Kebudayaan terdiri dari segala sesuatu yang dipelajari dari pola-pola perilaku normatif, yaitu mencakup segala cara atau pola-pola berpikir, merasakan dan bertindak.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok (Ilyas, 1993). Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Beberapa langkah sosialisasi yang dapat membantu dan mempertahankan budaya organisasi adalah melalui seleksi calon karyawan, penempatan, pendalaman bidang pekerjaan, penilaian kinerja dan pemberian penghargaan

Keperawatan merupakan bagian dari pelayanan kesehatan khususnya di rumah sakit mempunyai peranan yang sangat penting dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Perawat dalam memberikan pelayanan dituntut untuk memberikan pelayanan secara professional. Perawatan yang diberikan pada umumnya menggunakan pendekatan asuhan keperawatan yang mana perawat memandang klien sebagai manusia yang holistik yaitu Biopsikososiospiritual sehingga dengan asuhan keperawatan yang dilakukan secara professional, maka akan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan

Pemberian asuhan keperawatan di rumah sakit saat ini mendapat perhatian bahkan sorotan dari berbagai pihak terutama mutu asuhan keperawatan.. Apakah asuhan keperawatan yang diberikan cukup membantu perawat dalam meningkatkan kinerjanya

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan pada perawat RSUD. Provinsi Sultra di ruang perawatan Bedah mengatakan bahwa belum menerapkan pendokumentasian Asuhan Keperawatan yang kontinyu terhadap pasien yang dirawat karena tidak tersedianya format atau cek list pada status

Rekam medik klien dan hasil pengamatan menunjukkan sebagian besar perawat melaksanakan tugas medis hal ini berlangsung setiap hari.

Merubah budaya organisasi bukan perkara mudah, karena sekali budaya sudah terkristalisasi ke dalam masing-masing anggota organisasi dan tersistem dalam kehidupan organisasi, maka para anggota organisasi akan cenderung mempertahankannya tanpa memperhatikan apakah budaya organisasi tersebut *functional* atau *dysfunctional* terhadap kehidupan organisasi. Dengan kata lain perubahan budaya hampir selalu berhadapan dengan resistensi para karyawan, sehingga perubahan budaya seringkali berjalan secara *gradual* dan membutuhkan waktu yang cukup lama.

Perubahan budaya umumnya diawali dengan adanya krisis organisasi (*viciouscircle*) yakni ketika organisasi berusaha mengatasi situasi kritis baik yang berasal dari dalam organisasi maupun dari luar lingkungan organisasi..

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi Hubungan Budaya organisasi dengan kinerja perawat dalam proses asuhan keperawatan di Ruang perawatan RSUD Prov. Sultra

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan disain penelitian Cross sectional yaitu melakukan suatu pengamatan terhadap budaya organisasi sekelompok perawat dalam melaksanakan aktivitasnya dalam pemberian asuhan keperawatan diukur pada saat yang bersamaan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Prov. Sultra dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang Perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Prov. Sultra yang diambil dengan tehnik simple random sampling cara ini merupakan salah



satu model pengambilan sampel secara acak dengan diundi.

Penelitian ini dilakukan di RSUD Prov. Sultra. Lokasi ini dipilih karena berdasarkan tempat peneliti berdomisili dan merupakan rumah sakit pusat rujukan

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner yang berisi 12 item pertanyaan untuk budaya organisasi dan 10 item pertanyaan untuk kinerja perawat

HASIL PENELITIAN

Tabel 1

Analisis Univariat Karakteristik Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin yang Bekerja di RSUD Prov. Sultra Mei 2009

Jenis Kelamin	n	%
Wanita	25	83,3
Pria	5	16,7
Total	30	100

Hasil penelitian tersebut menunjukkan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang (83,3%) dan laki-laki 5 orang (16,7%).

Tabel 2

Analisis Univariat Karakteristik Perawat Berdasarkan Umur yang Bekerja di RSUD Prov. Sultra Mei – 2009

Umur	n	%
21 – 25	1	3,3
26 – 30	10	33,3
31 – 35	5	16,7
36 – 40	9	30
41 – 45	2	6,7
46 – 50	3	10
Total	30	100

Hasil penelitian menunjukkan dari 30 orang responden yang terbanyak pada kelompok umur 36-30 tahun sebanyak 10 orang (33,3%) dan yang terendah pada

kelompok umur 21-25 tahun sebanyak 1 orang (3,3%)

Tabel 3

Analisis Univariat Karakteristik Perawat Berdasarkan Pendidikan yang Bekerja di RSUD Prov. Sultra Mei – 2009

Pendidikan	n	%
SPK	2	6,7
D3	24	80,0
S1	4	13,3
Total	30	100

Hasil penelitian menunjukkan dari 30 orang responden pendidikan yang terbanyak adalah D3 Keperawatan yaitu 24 orang (80%) dan yang terendah adalah SPK 2 orang (6,7%).

Tabel 4

Analisis Univariat Karakteristik Perawat Berdasarkan Lama Kerja yang Bekerja di RSUD Prov. Sultra Mei – 2009

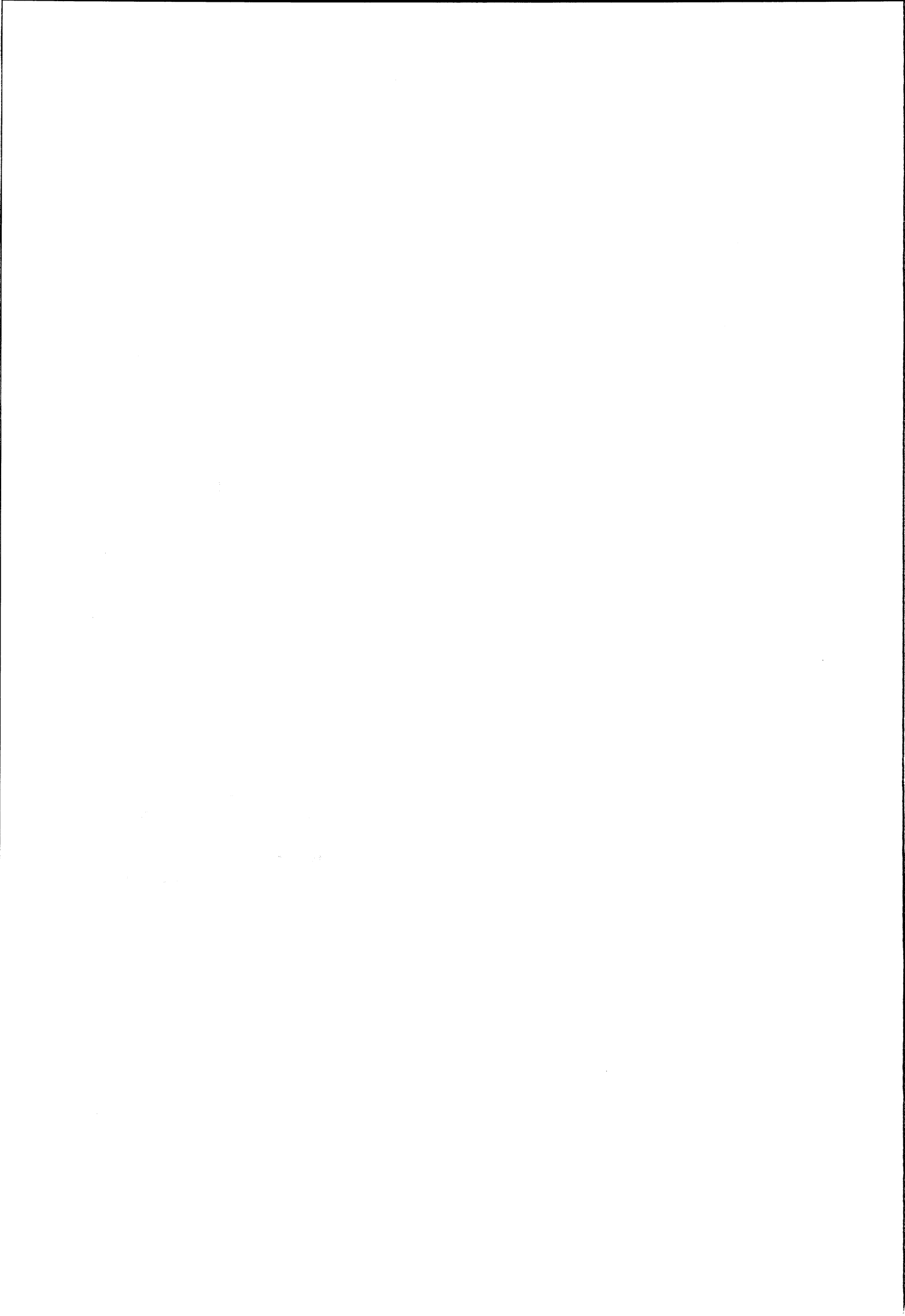
Lama Kerja	n	%
Kurang dari 5 tahun	4	13,3
Lebih dari 5 tahun	26	86,7
Total	30	100

Hasil penelitian menunjukkan dari 30 orang responden yang terbanyak adalah yang bekerja lebih dari 5 tahun yaitu 26 orang (86,7%) dan kurang dari 5 tahun sebanyak 4 orang (13,3%)

Tabel 5

Analisis Univariat Karakteristik Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan dan Lama Kerja yang Bekerja di RSUD Prov. Sultra Mei – 2009

		JK	Umur	Didik	Lama
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		,17	34,70	2,07	11,17
Percentiles	100	1,00	50,00	3,00	30,00



Rerata dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin 0,17, umur 34,7 pendidikan 2,07 dan lama kerja 11,17.

Tabel 6
Analisis Bivariat Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Prov. Sultra Mei – 2009

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Budaya	9,80	2,280	30
Kinerja	9,03	,964	30

Dari hasil perhitungan di atas didapatkan dari 30 responden rata-rata budaya organisasi 9,80 dengan standar deviasi 2,280 dan rata-rata kinerja perawat 9,03 dengan standar deviasi 0,954.

Tabel 7
Analisis Bivariat Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Prov. Sultra Mei – 2009

		Budaya	Kinerja
Budaya	Pearson Correlation	1	,364(*)
	Sig. (2-tailed)	.	,048
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,364(*)	1
	Sig. (2-tailed)	,048	.
	N	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil perhitungan di atas dari 30 responden ditemukan nilai p: 0,048 lebih kecil dari α : 0,05 hal ini menyatakan ada hubungan antara Budaya organisasi dengan kinerja

PEMBAHASAN

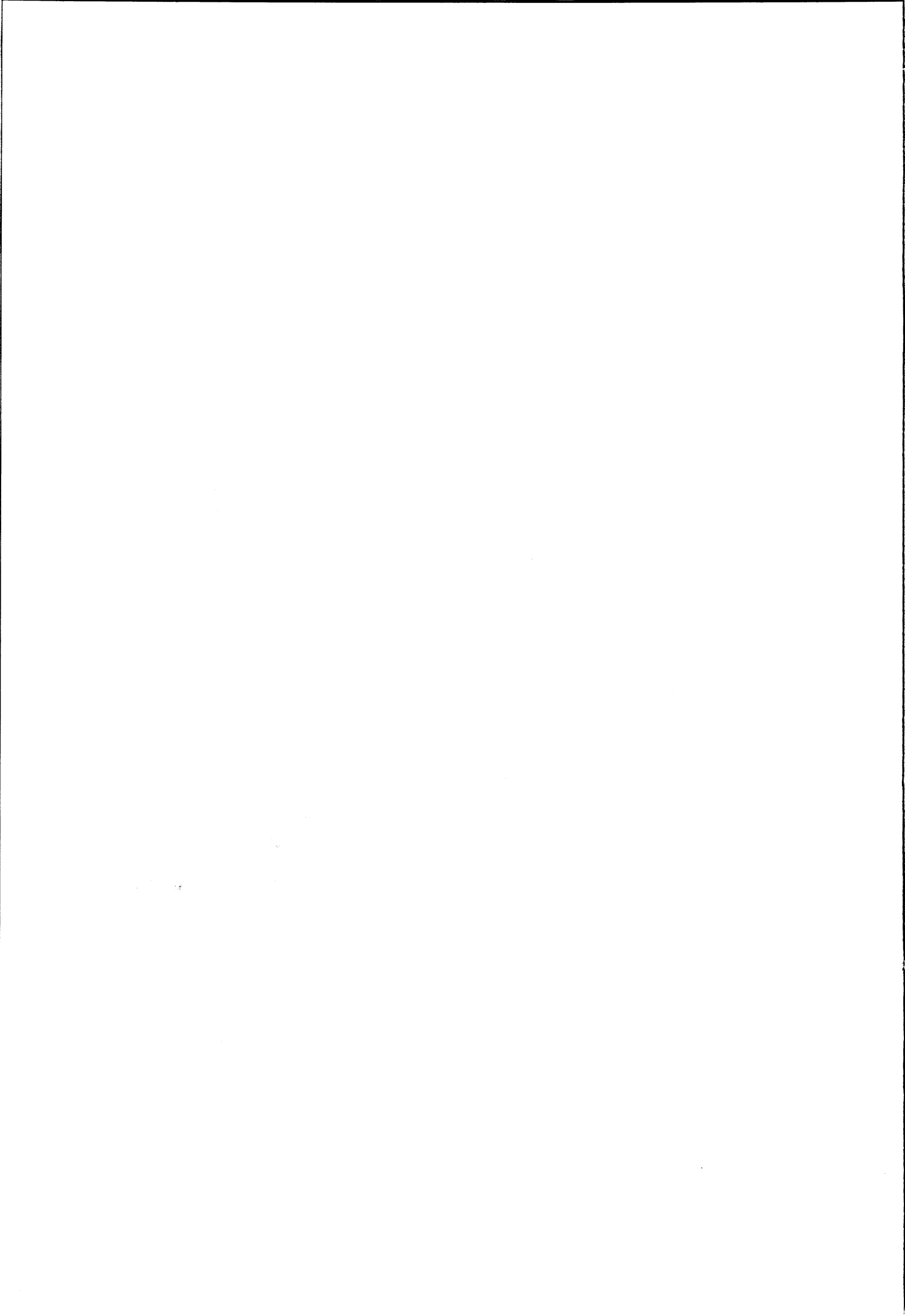
A. Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang

diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi yang merata bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan

Model budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi adalah yang memiliki paling sedikit dua sifat:

1. Kuat (*strong*), artinya budaya organisasi yang dikembangkan organisasi harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku (*behavior*) para individu pelaku organisasi (pemilik, manajemen dan anggota organisasi) untuk menyelaraskan (*goals congruence*) antara tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang dibangun tersebut harus mampu mendorong para pelaku organisasi dan organisasi itu sendiri untuk memiliki tujuan (*goals*), sasaran (*objectives*), persepsi, perasaan, nilai dan kepercayaan, interaksi sosial, dan norma-norma bersama yang mempunyai arah yang jelas sehingga mereka mampu bekerja dan mengekspresikan potensi mereka dalam arah dan tujuan yang sama, serta dalam semangat yang sama pula.
2. Dinamis dan adaptif (*dynamic and adaptive*) artinya budaya organisasi yang akan dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap perkembangan lingkungan internal dan eksternal organisasi (*mega environments*) seperti tuntutan dari *stakeholders* eksternal dan perubahan dalam lingkungan hukum,



ekonomi, politik, sosial, teknologi informasi, pemanufakturan dan lainnya. Budaya organisasi yang harus dibangun oleh organisasi perawat yang ada diruangan bedah RSUD. Provinsi Sulawesi Tenggara adalah adanya kesamaan Visi dan misi serta tujuan pemberian pelayanan kesehatan yang telah disepakati bersama dimana pemberian pelayanannya ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat, tidak membedakan antara satu dan yang lainnya memandang manusia secara utuh yaitu Biopsikososiodan spiritual dan nilai-nilai yang dianut adalah sesuai dengan standar dan Kode etik Keperawatan, pada kenyataannya masih ada perawat diruangan tersebut tidak berperilaku sesuai dengan budaya organisasi perawat

B. Kinerja

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Menurut Gibson (1987), variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson (1987) banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Kelompok variabel organisasi menurut Gibson (1987) terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Kinerja perawat di RSUD. Provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa masih perlu meningkatkan kemampuannya dibidang keperawatan karena dari hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar perawat bekerja lebih dari 5 tahun dan berpendidikan D 3. namun belum

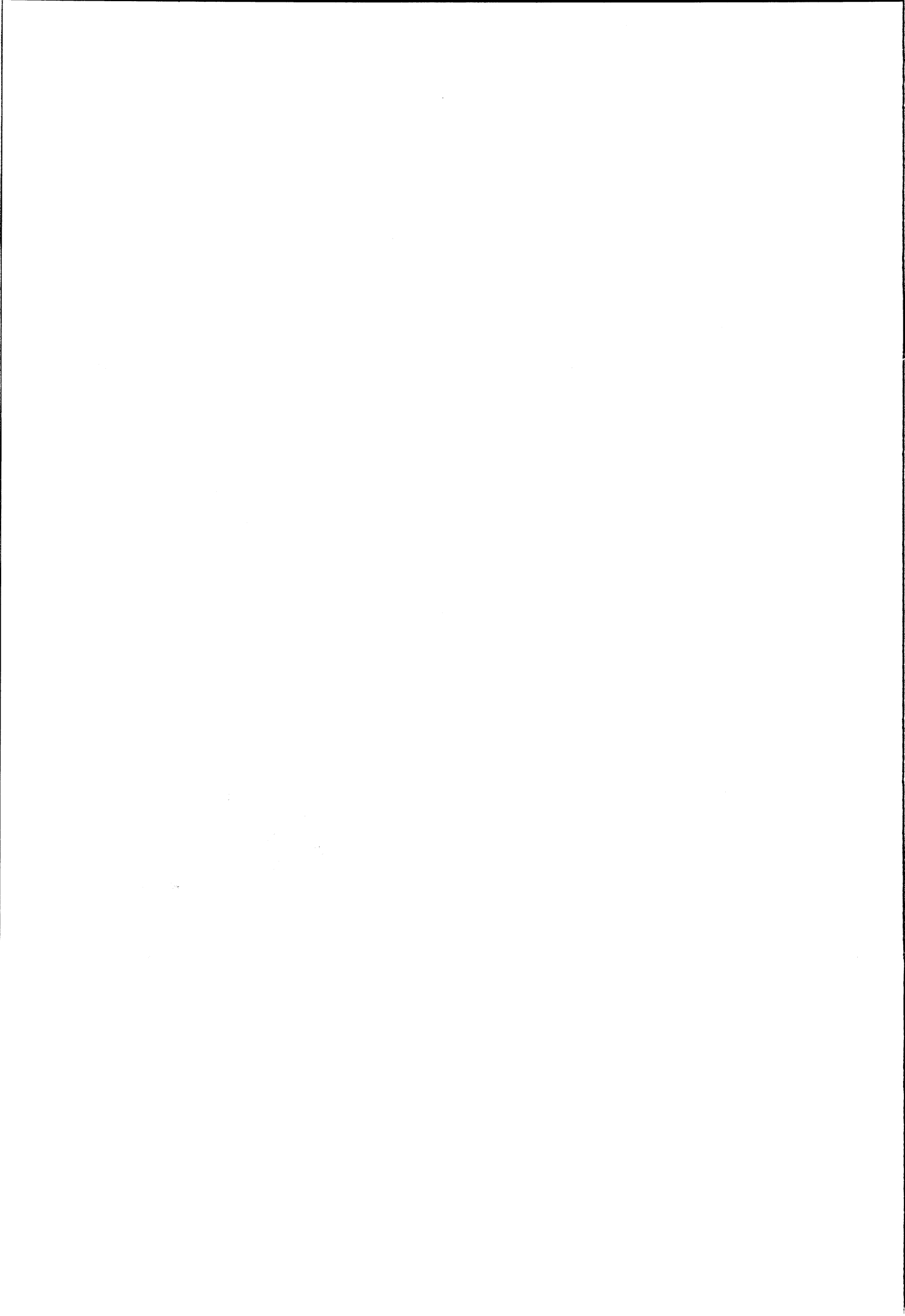
menunjukkan adanya minat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, seorang perawat dikatakan profesional apabila dia mampu menunjukkan kinerjanya dengan baik karena kinerja klinis perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

C. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat

Kebudayaan mengikat para anggota yang dilingkupi kebudayaan itu untuk berperilaku sesuai dengan budaya yang ada. Apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka apabila seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi, maka para anggota organisasi akan bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya itu tanpa merasa terpaksa. Apabila budaya itu adalah budaya yang bersifat mengarahkan kepada anggota organisasi untuk mempunyai kinerja yang baik, maka dapat dipastikan apabila memang semua anggota organisasi sudah menganggap norma itu sebagai budaya, maka ia akan melaksanakannya dengan baik. Akhirnya pelaksanaan budaya itu akan menghasilkan *output* kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan bahwa adanya hubungan bermakna antara Budaya Organisasi dengan kinerja perawat di RSUD Provinsi Sulawesi Tenggara. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu berasal dari individu sendiri yang meliputi pengetahuan, kemampuan keterampilan, psikologis, kepribadian

Selain ditentukan oleh budaya organisasi, faktor yang tak kalah penting dalam menunjang kinerja organisasi adalah



kualitas SDM. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam kaitannya dengan struktur dan kultur organisasi, termasuk organisasi-organisasi dalam sektor publik.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah adanya hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di ruang bedah RSUD. Provinsi Sulawesi Tenggara

B. Saran

Disarankan untuk membangun kerjasama diantara semua tenaga kesehatan khususnya perawat untuk tetap mempertahankan Budaya Organisasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang dianut sesuai dengan standart dan kode etik keperawatan agar didalam bertindak atau memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak menyimpang dari tujuan yang telah disepakati bersama dan menyiapkan lembaran/format Asuhan Keperawatan berupa cek list didalam status rekam medik pasien agar memudahkan perawat mengisinya dan dapat dikerjakan secara terus menerus

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. 2001. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Gramedia.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (edisi revisi, IV) Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Carpenito, L. 1999. Dokumentasi Keperawatan. Jakarta: EGC.
- Gartinah dkk. 1999. Keperawatan & Praktek Keperawatan. Jakarta: Dewan Pimpinan Pusat PPNI.
- Gillies D. A. 1996. Manajemen Keperawatan, Suatu Pendekatan Sistem. Philadelphia: Souders Company.
- Handoko, T. H. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hastono, S.P. & Sabri, L. 2006. Statistik Kesehatan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Herman, S. 2007. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Huber, Diane L. 2006. Leadership and Nursing Care Management. Third Edition. USA: Elsevier.
- Ilyas, Y. 2002. Kinerja. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI Depok.
- Mulati, A. 2005. Pengembangan Manajemen Kinerja (PMK): Konsep Strategi dan Aplikasi. Volume 7 No. XIII. Bandung: Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Padjadjaran.
- Phopal, Lin Grensing. 2008. Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis. Edisi Pertama. Cetakan ke-2. Fajar Interpratama Offset.
- Robbins, Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Swanburg, Russel C; alih bahasa , Suharyati Samba: editor, Monika Ester. 2002. Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan. Cetakan 1. Jakarta: EGC.

