

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM BAHTERAMAS PROVINSI SULAWESI TENGGARA TAHUN 2016**Umi Kalsum¹ La Ode Ali Imran Ahmad² Wa Ode Sitti Nurzalmariah Andisiri³**Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Halu Oleo¹²³*kalsumumi614@yahoo.co.id¹ imranoder@gmail.com² andisirizalma@yahoo.co.id³***ABSTRAK**

Budaya organisasi (corporate culture) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSU Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Jenis penelitian menggunakan pendekatan metode survey dengan analisis regresi ordinal. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi dari penelitian adalah seluruh perawat PNS yang aktif dan bekerja dengan shift kerja di Rumah Sakit Umum Bahteramas Tahun 2016. Berjumlah 244 orang dengan sampel sebanyak 74 responden dengan menggunakan teknik Stratified Random Sampling. Hasil Penelitian menunjukkan, ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi berdasarkan keterlibatan terhadap kinerja perawat (p value = 0,040), ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi berdasarkan penyesuaian terhadap kinerja perawat (p value = 0,004), ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi berdasarkan konsistensi terhadap kinerja perawat (p value = 0,003), ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi berdasarkan misi organisasi terhadap kinerja perawat (p value = 0,002). Diharapkan Rumah Sakit dapat meningkatkan kualitas budaya organisasi keperawatan secara menyeluruh dan berkesinambungan agar terciptanya kerja sama yang baik untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang komprehensif;

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Keterlibatan, Penyesuaian, Konsistensi, Misi Organisasi, Kinerja.**THE INFLUENCE OF CORPORATE CULTURE ON THE PERFORMANCE OF NURSES IN THE INPATIENT UNIT OF BAHTERAMAS HOSPITAL PROVINCE OF SOUTHEAST SULAWESI IN 2016****Umi Kalsum¹ La Ode Ali Imran Ahmad² Wa Ode Sitti Nurzalmariah Andisiri³**Faculty of Public Health, Halu Oleo University¹²³*kalsumumi614@yahoo.co.id¹ imranoder@gmail.com² andisirizalma@yahoo.co.id³***ABSTRACT**

Corporate Culture (corporate culture) is often defined as the values, symbols that are understood and adhered together, which is owned by an organization so that members of the organization feel like a family and create a condition of the organization's members feel different from other organizations. The purpose of this study was to determine the influence of corporate culture on performance of nurses in the inpatient unit of Bahteramas Hospital Province of Southeast Sulawesi. The type of study uses survey method approach with ordinal regression analysis study. This study was conducted at the Bahteramas General Hospital Province of Southeast Sulawesi. The populations of the study were all civil servants active nurses and working with work shift in the Bahteramas General Hospital Year 2016, as many as 244 nurse, and the sample size is 74 respondents with stratified random sampling technique. The results showed there is a significant influence between corporate culture based on the participation and the performance of nurses (p value = 0,040), there is a significant influence between corporate culture based on adjustments and the performance of nurses (p value = 0.004), there is a significant influence between corporate culture based on the consistency and the performance nurses (p value = 0.003), there is a significant influence between corporate culture based on the organization's mission and the performance of nurses (p value = 0.002). Hospitals are expected to improve the quality of nursing corporate culture as a whole and sustainable for the creation of a good cooperation to improve the standard of performance in accordance with a comprehensive nursing care.

Keywords: Corporate Culture, Participation, Adjustment, Consistency, Mission Organization, Performance

PENDAHULUAN

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik¹.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi².

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Banyak perusahaan atau organisasi yang mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kinerja sendiri merupakan hasil kerja pegawai secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi yang merupakan hasil interaksi yang kompleks dari sejumlah individu dalam organisasi³.

Sesuai dengan Undang-Undang Rumah Sakit No. 44 Tahun 2009 dan untuk meningkatkan mutu pelayanan, maka RSU Provinsi Sulawesi Tenggara telah menjadi Badan Layanan Umum Daerah yang ditetapkan melalui Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor : 653 Tahun 2010 tanggal

15 Oktober 2010. Pada tanggal 21 November 2012 RSU Provinsi Sulawesi Tenggara pindah lokasi dan berubah nama menjadi Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara (RSU Bahteramas Prov. Sultra) yang diresmikan penggunaannya oleh Menteri Koordinator bidang ekonomi dan keuangan RI, Ir.H.Hatta Rajasa dan Gubernur Sulawesi Tenggara, H. Nur Alam, SE. Pada tahun 2013 telah terakreditasi menjadi Rumah Sakit Pendidikan⁴.

Budaya organisasi yang ada di Rumah Sakit Umum Bahteramas secara filosofi muncul dari keseluruhan penjabaran visi dan misi serta motto Rumah Sakit adapun visi Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara adalah "Menjadikan Rumah Sakit Umum Bahteramas sebagai Rumah Sakit yang berkualitas di Provinsi Sulawesi Tenggara dan Sekitarnya dengan Mewujudkan Pelayanan Prima yang Professional Sesuai Kemampuan Sumber Daya Manusia Serta Ilmu Pengetahuan dan Teknologi" dan kemudian dijabarkan dalam misinya yaitu (1)menyelenggarakan pelayanan kesehatan prima, dan terjangkau oleh masyarakat. (2)meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme petugas melalui pendidikan dan pelatihan. (3)menyelenggarakan pembangunan fisik Provinsi Sulawesi Tenggara.

Komitmen meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan profesional di dasari oleh motto Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara yaitu "Melayani dengan Sepenuh Hati". Motto tersebut dijadikan sebagai filosofi budaya organisasi yang di implementasikan dalam perwujudan budaya kerja perawat dan paramedik lainnya dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit, dimana filosofi Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara yaitu "Melayani dengan Baik Merupakan Ibadah". Aplikasi dari konsep Denisson yaitu keterlibatan, penyesuaian, konsistensi visi misi serta motto Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara dalam memberikan pelayanan keperawatan, artinya perawat harus mau dan mampu menyesuaikan keseluruhan tindakan asuhan keperawatan dengan kebutuhan dan komitmen bersama dalam memberikan pelayanan keperawatan, dan konsisten⁵.

Kinerja Rumah Sakit Umum Bahteramas masih rendah dilihat dari angka pemanfaatan tempat tidur, lama rawatan dan status rawatan. Berdasarkan data kunjungan Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara diketahui angka *bed occupancy*

rate 57,35% (60-85%), length of stay 4,5 hari (6-9 hari), bed turn over 45 kali (40-50 kali per tahun), dan turn over Internal 5 hari (1-3 hari), net death rate 0,06% dan gross death rate 0,12%, dari angka-angka diatas menunjukkan bahwa kinerja rumah sakit masih kurang maksimal dari yang diharapkan serta kinerja yang masih harus ditingkatkan, artinya bahwa secara umum minat masyarakat untuk berobat ke Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara tergolong tinggi, namun meskipun demikian permasalahan internal Rumah Sakit Umum Bahteramas juga berkaitan dengan pelaksanaan keperawatan⁶.

Berdasarkan latar belakang inilah sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016”.

METODE

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Desember 2016 hingga selesai di Rumah Sakit Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan analisis regresi ordinal untuk mengetahui variabel bebas apa saja yang signifikan mempengaruhi variabel terikat dan kecenderungan variabel – variabel bebas tersebut dalam mempengaruhi variabel terikat⁷. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi. Cara pengambilan sampel menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*, dimana sampel ini diambil per ruangan yang akan diteliti. Jumlah sampel yang akan diambil ditentukan dengan menggunakan rumus: $n = \frac{N \cdot u^2 \cdot p(1-p)}{(N-1)d^2 + 2u^2 \cdot p(1-p)}$ (Riyanto,2011). Namun, untuk kebutuhan penelitian maka sampel ditentukan sebanyak 74 Responden yang tersebar di 3 ruangan.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur Perawat di ruang Rawat Inap RSU Bahteramas tahun 2017.

No.	Kelompok Umur (tahun)	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	21-25	20	27,02
2	26-30	18	24,32
3	31-35	16	21,62
4	36-40	5	6,75
5	41-45	10	13,51
6	46-50	5	6,75
Total		74	100

Sumber : Data Primer Januari 2017 (diolah)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa distribusi responden dengan presentase tertinggi kategori umur yaitu umur 21-25 tahun berjumlah 20 orang dengan jumlah persentase 27,02 % dan jumlah presentase terendah yaitu pada umur 36-40 tahun dan 46-50 tahun masing-masing berjumlah 5 orang dengan persentase 6,75 %.

Tabel 2. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin Perawat di Ruang Rawat Inap RSU Bahteramas Tahun 2017.

No	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	16	21.6
2	Perempuan	58	78.4
Total		74	100

Sumber : Data Primer Januari 2017 (diolah)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa distribusi responden dengan persentase tertinggi pada kategori jenis kelamin yaitu 58 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 78,4 % dan persentase terendah yaitu 16 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 21,6 %.

Tabel 3. Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir Perawat di Ruang Rawat Inap RSU Bahteramas tahun 2017.

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	D3 Perawat	36	48.6
2	S1 Perawat	38	51.4
Total		74	100

Sumber : Data Primer Januari 2017 (diolah)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa distribusi responden dengan presentase tertinggi pada kategori tertinggi pada kategori pendidikannya yaitu S1 Perawat berjumlah 38 orang dengan persentase 51,4 % dan persentase terendah yaitu D3 Perawat berjumlah 36 orang dengan persentase 48,6 %.

Tabel 4. Distribusi Responden Menurut Lama Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSU Bahteramas tahun 2017.

No.	Lama Kerja (tahun)	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	1-3	36	48,64
2	4-6	21	28,37
3	7-9	11	14,86
4	10-12	6	8,10
Total		74	100

Sumber : Data Primer Januari 2017 (diolah)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa distribusi responden dengan persentase tertinggi pada kategori lamanya bekerja yaitu lama bekerja 1-3 tahun berjumlah 36 orang dengan persentase 48,64 % dan persentase terendah yaitu pada lama bekerja 10-12 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 8,10 %.

Tabel 5. Distribusi Responden Budaya Organisasi Berdasarkan Keterlibatan Perawat Ruang Rawat Inap di RSU Bahteramas Tahun 2017.

No.	Keterlibatan	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	Kurang	65	87,8
2	Cukup	9	12,2
Total		74	100

Sumber : Data Primer Januari 2017 (diolah)

Berdasarkan tabel 5 distribusi responden budaya organisasi berdasarkan keterlibatan menunjukkan bahwa tingkat persentase tertinggi yaitu 87,8 % kurang dan persentase terendah 12,2 % cukup.

Tabel 6. Distribusi Responden Budaya Organisasi Berdasarkan Penyesuaian Perawat Ruang Rawat Inap di RSU Bahteramas Tahun 2017.

No.	Penyesuaian	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	Kurang	59	79,7
2	Cukup	15	20,3
Total		74	100

Sumber : Data Primer Januari 2017 (diolah)

Berdasarkan tabel 6 distribusi responden budaya organisasi berdasarkan penyesuaian menunjukkan bahwa tingkat persentase tertinggi yaitu 79,7 % kurang dan persentase terendah 20,3 % cukup.

Tabel 7. Distribusi Responden Budaya Organisasi Berdasarkan Konsistensi Perawat Ruang Rawat Inap di RSU Bahteramas Tahun 2017.

No.	Konsistensi	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	Kurang	56	75,7
2	Cukup	18	24,3
Total		74	100

Sumber : Data Primer Januari 2017 (diolah)

Berdasarkan tabel 7 distribusi responden budaya organisasi berdasarkan konsistensi menunjukkan bahwa tingkat persentase tertinggi yaitu 75,7 kurang dan persentase terendah 24,3 cukup.

Tabel 8. Distribusi Responden Budaya Organisasi Berdasarkan Misi Organisasi Perawat Ruang Rawat Inap di RSU Bahteramas Tahun 2017.

No.	Misi organisasi	Jumlah (n)	Presentase (%)
1	Kurang	59	79,7
2	Cukup	15	20,3
Total		74	100

Sumber : Data Primer Januari 2017 (diolah)

Berdasarkan tabel 8 Distribusi responden budaya organisasi berdasarkan misi organisasi menunjukkan bahwa tingkat persentase tertinggi yaitu 79,7 % kurang dan persentase terendah 20,3 % cukup.

Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap di RSU Bahteramas Tahun 2017.

No.	Kinerja Perawat	Jumlah (n)	Presentase (%)
-----	-----------------	------------	----------------

1	Kurang	47	63,5
2	Cukup	27	36,5
Total		74	100

Sumber : Data Primer Januari 2017 (diolah)

Berdasarkan tabel 9 distribusi responden berdasarkan kinerja menunjukkan bahwa tingkat persentase tertinggi yaitu 63,5 % kurang dan persentase terendah 36,5 % cukup.

Tabel 10. Korelasi Pengaruh Budaya Keterlibatan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSU Bahteramas Tahun 2016.

No	Keterlibatan	Kinerja Perawat				Total		Pvalue
		Kurang		Cukup		n	%	
1	Kurang	42	64,6	23	35,4	65	100	0,040
2	Cukup	5	55,6	4	44,4	9	100	
Total		47	63,5	27	36,5	74	100	

Sumber : Data Primer Januari 2017 (diolah)

Tabel 10 menunjukkan bahwa dari 74 responden proporsi responden dengan keterlibatan kurang terdapat 65 orang dengan kinerja perawat kurang sebanyak 42 orang (64,6%) dan kinerja perawat cukup sebanyak 23 orang (35,5%). Sedangkan proporsi responden dengan keterlibatan cukup terdapat 9 orang dengan kinerja perawat kurang sebanyak 5 orang (55,6%) dan kinerja perawat cukup sebanyak 4 orang (44,4%).

Berdasarkan hasil uji non parametrik dan korelasi Kendall tau_c diperoleh korelasi sebesar 0.039 dan signifikansi pada p sebesar 0.040. Selanjutnya dianalisis pengaruh budaya organisasi berdasarkan penyesuaian terhadap kinerja perawat di ruang inap RSU Bahteramas.

Tabel 11. Korelasi Pengaruh Budaya Penyesuaian Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSU Bahteramas Tahun 2016.

No	Penyesuaian	Kinerja Perawat				Total		Pvalue
		Kurang		Cukup		n	%	
1	Kurang	43	72,9	16	27,1	59	100	0,004
2	Cukup	4	26,7	11	73,3	15	100	
Total		47	63,5	27	36,5	74	100	

Sumber : Data Primer Januari 2017 (diolah)

Tabel 11 menunjukkan bahwa dari 74 responden proporsi responden dengan penyesuaian kurang terdapat 59 orang dengan kinerja perawat kurang sebanyak 43 orang (72,9%) dan kinerja perawat cukup sebanyak 16 orang (27,1%). Sedangkan proporsi responden dengan penyesuaian cukup terdapat 15 orang dengan kinerja perawat kurang sebanyak 4 orang (26,7%) dan kinerja perawat cukup sebanyak 11 orang (73,3%).

Berdasarkan hasil uji non parametrik dan korelasi Kendall tau_c diperoleh korelasi sebesar 0,002 dan signifikansi p sebesar 0.004. Selanjutnya dianalisis pengaruh budaya organisasi berdasarkan konsistensi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSU Bahteramas.

Tabel 12. Korelasi Pengaruh Budaya Konsistensi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSU Bahteramas Tahun 2016.

No	Konsistensi	Kinerja Perawat				Total		Pvalue
		Kurang		Cukup		n	%	
		n	%	n	%			
1	Kurang	42	75,0	14	25,0	56	100	0,003
2	Cukup	5	27,8	13	72,2	18	100	
Total		47	63,5	27	36,5	74	100	

Sumber : Data Primer Januari 2017 (diolah)

Tabel 12 menunjukkan bahwa dari 74 responden proporsi responden dengan konsistensi kurang terdapat 56 orang dengan kinerja perawat kurang sebanyak 42 orang (75,0%) dan kinerja perawat cukup sebanyak 14 orang (25,0%). Sedangkan proporsi responden dengan konsistensi cukup terdapat 18 orang dengan kinerja perawat kurang sebanyak 5 orang (27,8%) dan kinerja perawat cukup sebanyak 13 orang (72,2%).

Berdasarkan hasil uji non parametrik dan korelasi Kendall tau_c diperoleh korelasi sebesar 0,001 dan signifikansi pada p sebesar 0.003.

Tabel 13. Korelasi Pengaruh Budaya Misi Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSU Bahteramas Tahun 2016.

No	Misi Organisasi	Kinerja Perawat				Total		Pvalue
		Kurang		Cukup		n	%	
		n	%	n	%			
1	Kurang	46	78,0	13	22,0	59	100	0,002
2	Cukup	1	6,7	14	93,3	15	100	
Total		47	63,5	27	36,5	74	100	

Sumber : Data Primer Januari 2017 (diolah)

Tabel 13 menunjukkan bahwa dari 74 responden proporsi responden dengan misi organisasi kurang terdapat 59 orang dengan kinerja perawat kurang sebanyak 46 orang (78,0%) dan kinerja perawat cukup sebanyak 13 orang (22,0%). Sedangkan proporsi responden dengan misi organisasi cukup terdapat 15 orang dengan kinerja perawat kurang sebanyak 1 orang (6,7%) dan kinerja perawat cukup sebanyak 14 orang (93,3%). Berdasarkan hasil uji non parametrik dan korelasi Kendall tau_c diperoleh korelasi sebesar 0,000 dan signifikansi pada p sebesar 0.002.

Selanjutnya dilakukan analisis secara keseluruhan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSU Bahteramas pada tabel 14.

Tabel 14. Hasil Regresi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSU Bahteramas Tahun 2016.

Variabel Independen	Estimasi (β)	Std Error	ald	d f	Sig (p)	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Keterlibatan	3.178	1.550	4.204	1	0.040	0.140	6.215
Penyesuaian	-2.617	0.906	8.351	1	0.004	-4.392	-0.842
Konsistensi	-2.511	0,837	8.993	1	0.003	-4.152	-0.870
Misi Organisasi	-5.269	1.717	9.419	1	0.002	-8.634	-1.904
Cox and Snell R Square = 0.467							
Nagelkerke R Square = 0.639							
McFadden R Square = 0.480							

Sumber : Data Primer Januari 2017 (diolah)

Berdasarkan tabel 14 diketahui bahwa variabel budaya organisasi berdasarkan keterlibatan penyesuaian, konsistensi dan misi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara yang ditunjukan oleh nilai $wald > \alpha$ dan nilai $p < 0,05$, misalnya masing-masing yaitu variabel budaya organisasi berdasarkan keterlibatan ($p = 0,040$; $\beta = 3.178$), budaya organisasi berdasarkan penyesuaian ($p = 0,004$; $\beta = -2.617$), budaya organisasi berdasarkan konsistensi ($p = 0,003$; $\beta = -2.511$), budaya organisasi berdasarkan misi organisasi ($p = 0,002$; $\beta = -5.269$).

Berdasarkan nilai R^2 Cox and Snell sebesar = 0,467 dengan demikian dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel budaya organisasi berdasarkan keterlibatan, penyesuaian, konsistensi dan misi organisasi dalam mempengaruhi kinerja sebesar 46,70%.

DISKUSI

Kesuksesan organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor dimana salah satunya adalah faktor budaya organisasi yang berfungsi sebagai kekuatan, penggerak dalam pencapaian tujuan, dan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. Apabila sebuah organisasi memiliki anggota atau perawat yang masih aktif, maka dapat diindikasikan sebagai bukti bahwa organisasi tersebut telah mampu dan sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat di dalam kegiatan organisasi setiap harinya serta sebagai pengikat kekompakan antara perawat dalam organisasi.

Organisasi membutuhkan tim yang kompak, handal, dan memiliki rasa memiliki yang tinggi kepada organisasi dan hal inilah yang menjadi harapan setiap pimpinan dalam setiap organisasi. Pada kelangsungan pelaksanaan program instansi, maka pimpinan berkewajiban memperhatikan kondisi para perawat

sekaligus sebagai pengurus yang baik dari segi kemajemukannya maupun pada perkembangan atau perubahan nilai-nilai pada setiap perawat sehingga hal ini dapat mempengaruhi perkembangan nilai pada organisasi.

Budaya berfungsi sebagai pengikat seseorang atau lebih untuk bergabung dan aktif serta mengikat tali silaturahmi antar perawat untuk terciptanya suatu tim yang kompak. Di sisi lain, budaya organisasi mampu membangkitkan kinerja perawat terhadap organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja perawat, selama perawat masih merasa senang dengan budaya yang diterapkan dan diyakini oleh organisasi, maka kinerja perawat terhadap organisasi akan tetap mampu dirasakan dan peluang untuk pencapaian kesuksesan organisasi semakin besar.

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi karena budaya organisasi merupakan elemen yang sangat dibutuhkan di dalam menjalankan organisasi. Dalam penelitian ini untuk mengukur budaya organisasi terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSU Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara digunakan beberapa indikator yaitu indikator yang diambil dari teori karakteristik budaya organisasi menurut Denisson (keterlibatan, penyesuaian, konsistensi dan misi organisasi).

Budaya organisasi atau budaya perusahaan yang kuat akan mempengaruhi pandangan mengenai suatu pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, maka budaya perusahaan perlu tetap dipelihara keberadaannya, sehingga seluruh karyawan dimulai dari pimpinan puncak hingga karyawan lapis terbawah menghasilkan kinerja yang tinggi.

Suatu organisasi yang baik harus mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dan benar agar dapat dijiwai dan dipraktekkan oleh perawat dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi yang berhubungan langsung dengan pegawai antara lain adanya keterlibatan, konsistensi, penyesuaian dan misi organisasi.

Berdasarkan hasil uji regresi ordinal dapat diketahui bahwa variabel pertama yaitu keterlibatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0,040$ ($p<0,05$) $\beta= 3,178$ dan dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh C.I 0,140 dan 6.215 Jadi, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan perawat sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Artinya, semakin kurang keterlibatan seorang perawat maka kinerja yang dihasilkan juga semakin kurang.

Hal ini dikarenakan masih banyak perawat yang kurang pada 3 aspek ukuran keterlibatan yang terdapat pada kuisioner diantaranya masih banyak perawat belum mempunyai peran yang jelas dalam pelayanan keperawatan atau dalam hal pembagian tugas, terkadang perawat tidak ikut serta secara langsung dalam memberikan asuhan keperawatan dikarenakan alasan tertentu, dan masih kurangnya perawat bekerja menjadi mitra bagi pasien dan keluarga dikarenakan pihak keluarga yang kurang percaya terhadap perawatan yang diberikan padahal apabila mitra antara perawat berjalan dengan baik maka saran-saran dari pasien dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan perubahan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap sampel diketahui bahwa budaya organisasi berdasarkan keterlibatan terhadap kinerja sangat kurang. Dilihat dari tingginya tingkat persentase untuk kategori kurang yaitu 87,8% yang berbeda jauh dengan persentase pada kategori cukup yaitu 12,2%.

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Organisasi pada dasarnya seperti makhluk hidup yang kelangsungan hidupnya sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan. Perubahan lingkungan strategik organisasi yang sangat cepat dalam berbagai dimensi, seperti teknologi, sosial, ekonomi, perundangan, globalisasi, dan lain-lain, menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi pada perubahan itu, apabila organisasi terlambat untuk berubah maka sangat besar kemungkinan organisasi akan mundur kinerjanya bahkan, dapat punah.

Budaya organisasi adalah sistem dari *shared values*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku, budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan. Budaya sebagai output adalah potret atau rekaman hasil proses budaya yang berlangsung didalam suatu organisasi atau perusahaan, pada suatu forum waktu tertentu.

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.

Tingkat keterlibatan dan partisipasi yang tinggi akan menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab, sehingga diperoleh komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi. Organisasi yang didukung oleh komitmen yang tinggi akan menurunkan kebutuhan akan sistem pengawasan secara formal sehingga akan mengarah pada pencapaian kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Walter dan Lawler mengemukakan bahwa keterlibatan dapat merupakan strategi manajemen bagi kinerja perusahaan yang efektif dan strategi karyawan untuk lingkungan kerja yang lebih baik. Organisasi dengan tingkat keterlibatan tinggi memiliki karakteristik dari sebuah *clan* (suku), dari pada sebuah birokrasi formal.

Keterlibatan didefinisikan sebagai faktor kunci dalam budaya organisasi yang merupakan karakteristik nilai dari organisasi dengan menempatkan pandangan tentang pentingnya keterlibatan seluruh pegawai yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Karakteristik ini meliputi nilai dari norma pemberdayaan, orientasi tim dan pengembangan kapabilitas.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Rumah sakit Santa Elisabeth Medan perlu meningkatkan implementasi pembinaan dan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dan mempertahankan serta menjaga stabilitas kerja. Perlu dilakukan penilaian kinerja perawat berdasarkan uraian tugas yang jelas dan kontiniu

Berdasarkan hasil uji regresi logistik ordinal dapat diketahui bahwa variabel ketiga yaitu konsistensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0,003$ ($p<0,05$) $\beta= -2,511$ dan dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh C.I. $-4,152$ dan $-0,870$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa konsistensi seorang perawat sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Artinya, semakin kurang konsistensi seorang perawat maka kinerja yang dihasilkan juga semakin kurang.

Hal ini disebabkan karena perawat masih kurang pada beberapa aspek dalam ukuran konsistensi yaitu tentang nilai etik merupakan pedoman dalam memberikan prosedur yang jelas dan konsisten dalam memberikan pelayanan kepada pasien karena dalam

keadaan tertentu perawat tidak melakukan tugasnya sesuai etik yang berlaku dan pada pasien tertentu perawat kurang memberikan pendidikan/informasi pada pasien dan keluarga mengenai cara asuhan diri untuk membantu pasien mengatasi kesehatannya, mengantar, menjaga, dan merawat penyakitnya dikarenakan alasan tertentu sehingga konsistensinya masih dinilai kurang

Berdasarkan hasil penelitian terhadap sampel diketahui bahwa budaya organisasi berdasarkan konsistensi terhadap kinerja sangat kurang. Dilihat dari tingginya tingkat persentase untuk kategori kurang yaitu 75,7% yang berbeda jauh dengan persentase pada kategori cukup yaitu 24,3%.

Konsistensi adalah nilai dan sistem yang mendasari kekuatan suatu budaya. Nilai ini memfokuskan pada integrasi sumber-sumber organisasi, koordinasi dan kontrol dan konsistensi organisasi dalam mengembangkan sistem yang efektif dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Karakteristik konsistensi meliputi koordinasi, integrasi, kesepakatan, dan nilai-nilai inti.

Indikator konsistensi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Teori konsistensi juga mengatakan bahwa makna bersama memiliki dampak positif karena para anggota organisasi bekerja berdasarkan kerangka kerja bersama mengenai nilai-nilai dan keyakinan - keyakinan yang membentuk dasar mereka berkomunikasi. Betapa pentingnya indikator konsistensi untuk diperhatikan⁸.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Rumah sakit Santa Elisabeth Medan perlu meningkatkan implementasi pembinaan dan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dan mempertahankan serta menjaga stabilitas kerja. Perlu dilakukan penilaian kinerja perawat berdasarkan uraian tugas yang jelas dan kontiniu.

Berdasarkan hasil uji regresi logistik ordinal dapat diketahui bahwa variabel kedua yaitu penyesuaian berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p=0,004$ ($p<0,05$) $\beta= -2,617$ dan dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh C.I. $-4,392$ dan $-0,842$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa penyesuaian seorang perawat sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Artinya, semakin kurang penyesuaian maka kinerja yang dihasilkan juga semakin kurang.

Dapat dilihat pada tabel 11 bahwa variabel penyesuaian dari 74 responden terdapat 59 orang

penyesuaian kurang dengan kinerja perawat kurang sebanyak 43 orang dan kinerja perawat cukup sebanyak 16 orang dengan penyesuaian cukup terdapat 15 orang dengan kinerja kurang sebanyak 4 orang dan kinerja cukup sebanyak 11 orang.

Hal ini disebabkan masih banyak perawat yang kurang pada beberapa aspek pengukuran yg dilakukan melalui kuisisioner yaitu pada aspek inovasi, padahal dalam pelayanan keperawatan inovasi perawat merupakan unsur penting dalam peningkatan kualitas pelayanan dan strategi perawat juga dapat mempengaruhi rumah sakit untuk berubah dalam menghadapi kompetensi bidang pelayanan kesehatan karena keperawatan adalah suatu yang sudah terorganisir untuk mencapai tujuan rumah sakit, dan kualitas pelayanan keperawatan merupakan perwujudan kerja perawat secara professional.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap sampel diketahui bahwa budaya organisasi berdasarkan penyesuaian terhadap kinerja sangat kurang. Dilihat dari tingginya tingkat persentase untuk kategori kurang yaitu 79,7% yang berbeda jauh dengan persentase pada kategori cukup yaitu 20,3%.

Penyesuaian adalah kebutuhan organisasi dalam melaksanakan kegiatan dalam lingkungan organisasi tersebut, yaitu organisasi memegang nilai dan kepercayaan yang mendukung kapabilitas dalam menerima serta menginterpretasikan dan menterjemahkan tanda-tanda dari lingkungan kedalam perubahan perilaku internal dari organisasi. Kemampuan adaptasi meliputi fokus pada pelanggan, menciptakan perubahan serta pembelajaran organisasi.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Rumah sakit Santa Elisabeth Medan perlu meningkatkan implementasi pembinaan dan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dan mempertahankan serta menjaga stabilitas kerja. Perlu dilakukan penilaian kinerja perawat berdasarkan uraian tugas yang jelas dan kontiniu.

Berdasarkan hasil uji regresi logistik ordinal dapat diketahui bahwa variabel keempat yaitu misi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai $p = 0.002$ ($p < 0,05$) $\beta = -5,269$ dan dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh C.I. $-8,634$ dan $-1,904$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa misi organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Artinya, semakin kurang misi organisasi maka kinerja yang dihasilkan juga semakin kurang.

Hal ini disebabkan karena masih ada beberapa perawat kurang memahami pelayanan keperawatan yang dijabarkan sesuai dengan visi dan motto rumah sakit hal ini juga didukung dengan masih adanya perawat yang tidak mengetahui misi rumah sakit padahal penting untuk dipahami oleh perawat karena sikap perawat dalam pelayanan keperawatan sesuai motto rumah sakit dan etika perawat diperlukan agar arah dan tujuan rumah sakit dijadikan sebagai filosofi untuk memberikan pelayanan keperawatan, padahal pemahan terhadap visi dan misi rumah sakit dapat menjadikan motivasi bagi pegawai dalam bekerja.

Mengenai budaya organisasi, yang mana juga merupakan seperangkat aturan nilai yang mencerminkan suatu kebiasaan yang berlaku di dalam suatu organisasi dan kemudian di lambangkan kedalam visi dan misi organisasi pada dasarnya menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Misi organisasi adalah arahan pada pencapaian tujuan jangka panjang yang bermakna pada organisasi (*meaningful long term*). Misi menjelaskan tujuan dan arti yang diterjemahkan dalam tujuan eksternal organisasi. Karakteristik misi meliputi tujuan dan visi organisasi, pengarahannya serta pencapaian tujuan organisasi⁹.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Rumah sakit Santa Elisabeth Medan perlu meningkatkan implementasi pembinaan dan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dan mempertahankan serta menjaga stabilitas kerja. Perlu dilakukan penilaian kinerja perawat berdasarkan uraian tugas yang jelas dan kontiniu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berdasarkan keterlibatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja atau semakin kurang keterlibatan seorang perawat maka kinerja yang dihasilkan juga semakin kurang pada unit rawat inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016.
2. Budaya organisasi berdasarkan penyesuaian berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja atau semakin kurang keterlibatan seorang perawat maka kinerja yang dihasilkan juga semakin kurang pada unit rawat inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016.

3. Budaya organisasi berdasarkan konsistensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja atau semakin kurang keterlibatan seorang perawat maka kinerja yang dihasilkan juga semakin kurang pada unit rawat inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016.

4. Budaya organisasi berdasarkan misi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja atau semakin kurang keterlibatan seorang perawat maka kinerja yang dihasilkan juga semakin kurang pada unit rawat inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016.

SARAN

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian sebelumnya, maka beberapa saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Bagi pihak rumah sakit umum provinsi Sulawesi Tenggara dalam hal ini panitia Pembina pelayanan keperawatan agar dapat melakukan bimbingan dan pengendalian terhadap pelaksanaan asuhan atau pelayanan keperawatan, profesi keperawatan, logistik etika dan mutu pelayanan keperawatan guna meningkatkan kualitas budaya organisasi keperawatan secara menyeluruh dan berkesinambungan agar terciptanya kerja sama yang baik untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang komprehensif;
2. Bagi pihak rumah sakit umum provinsi Sulawesi Tenggara dalam hal ini direktur agar kiranya dapat membuat keputusan direktur tentang surat tim supervisi asuhan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
2. Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
3. Iliyas, 2011. *Teori Penilaian Dan Penelitian*. PT Bumi Aksara. Jakarta
4. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit
5. Denisson. 2011. *Organizational Culture Introduction*. Philadelphia. MosbyCompany
6. Profil RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2015.
7. Notoatmodjo, S., 2002, *Metodologi Penelitian Kesehatan Edisi Revisi Rineka Cipta*, Jakarta.
8. Gibson, D., 2009. *Organisasi, Perilaku, Struktur Dan Proses*, Jakarta: PT Binarupa Aksara.
9. Ikhsan, A. dan M. Ishak. Akuntansi Keprilakuan, Edisi Dua, Salemba Empat, Jakarta, 2010.

10. Menkes RI. Keputusan Menkes No 1280/Menkes/ SK/X/2002 Tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Perawat.

11. Ndraha, T. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta.

12. Hasibuan, H. Malayu, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

13. Sigit, S., 2003. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: BPFT Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

14. *Sedarmayati. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.*

15. Nimran, Umar, 2000. *Perilaku Organisasi*. Citra Media, Surabaya.