

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN PELAYANAN PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RSU HAJI MAKASSAR 2009

Fachry Amal¹, Asiah Hamzah¹, Indar¹

¹Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, FKM, UNHAS

ABSTRACT

Organizational culture not even is viewed as equipment to improve performance but also equipment to increase commitment member of organization. However, based on observation in field at the time of antecedent research, indicates that in RSU Haji has not been woke up a job activity culture becoming hold for every insider is having activity. This thing is caused by has not seems to be existence of organizational culture as "value" together. This research aimed to know dominant organization culture type developed and relation between organizational culture with commitment of nurse service. The Research is quantitative, that used was cross sectional study with sample as much as 88 respondents from seven ward in installation takes care The sample was taken with total sampling. Research data was analyzing with chi square. The data was obtained to questionnaire, observation and document study. Result of the study is found dominant organization culture type developed is clan culture, there is relation between clan culture with commitment of service of nurse, there is relation between culture market with commitment of service of nurse, there is relation between hierarchy culture with commitment of service of nurse and there is no relation between culture adokrasi with commitment of service of nurse in installation room takes care RSU Haji. For Management RSU Haji to maintains clan culture, entering positive elements from other organization culture to be created strong organization culture in RSU Haji Makassar.

Key Words : Organizational Culture, Commitment and Nurse.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang unik dan kompleks karena ia merupakan institusi yang padat karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan jasa medik dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam pelayanan penderita¹.

Sifat, ciri dan fungsi yang khusus dari sebuah ru-mah sakit tersebut juga melekat pada Rumah Sakit Haji Kota Makassar.

Individu-individu dalam organisasi akan memberikan kontribusi serta komitmennya secara optimal apabila mereka berada dalam budaya organisasi yang kondusif. Budaya organisasi tidak saja dipandang sebagai alat untuk memperbaiki kinerja tetapi juga alat untuk meningkatkan komitmen anggota organisasi². Hasil penelitian lain mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja³.

Budaya rumah sakit yang inovatif dan supportif akan berkorelasi positif dengan komitmen perawat sedangkan budaya rumah sakit yang birokratis justru berkorelasi negatif dengan komitmen perawat⁴. Hasil studi tersebut sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen pelayanan⁵.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala

Diklat SDM dan observasi di lapangan pada saat penelitian pendahuluan, menunjukkan bahwa di Rumah Sakit Haji belum terbangun sebuah budaya kerja yang menjadi pegangan bagi setiap orang dalam beraktivitas. Hal ini disebabkan karena belum nampak adanya budaya organisasi sebagai "nilai" bersama. Keadaan ini menyebabkan rendahnya komitmen pelayanan, sehingga orang bekerja tidak berdasarkan kinerja. Hal ini diperparah dengan sistem yang ada, dimana RS ini tidak memiliki kewajiban untuk menyunus anggaran berbasis kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah "Jenis budaya organisasi apakah yang dominan berkembang di Rumah Sakit Umum Haji Makassar dan apakah budaya organisasi berhubungan dengan komitmen pelayanan di Rumah Sakit Umum Haji Makassar.

BAHAN DAN METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di ruang rawat inap RSU Haji Makassar.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat inap sebanyak 88 orang, yang tersebar pada tujuh ruang perawatan.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat inap yang memenuhi syarat sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan *total sampling*.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan melakukan observasi, melakukan telaah dan menyebarkan kuesioner kepada para perawat.

Analisis Data

Data hasil penelitian dianalisis dengan analisis deskriptif, univariat dan analisis bivariat berupa uji chi-square.

HASIL

Karakteristik Sampel Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Sampel Penelitian Di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Makassar 2009

Karakteristik	n	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	15	17,9
Perempuan	69	82,1
Ruang Perawatan		
Perawatan I	16	19,0
Perawatan II	15	17,9
Perawatan III (VIP)	11	13,1
Perawatan Anak	14	16,7
Perawatan Bedah	15	17,9
Perawatan Bersalin	5	6,0
Perawatan Nifas	8	9,5
Pengalaman Bertugas		
1 tahun	8	9,5
1 – 2 tahun	11	13,1
> 2 tahun	65	77,4
Pendidikan		
SPK	7	8,3
D3 / AKPER	59	70,2
S1 Keperawatan	8	9,5
SKM	10	11,9
Status Perkawinan		
Sudah Menikah	66	78,6
Belum Menikah	17	20,2
Duda / Janda	1	1,2
Status Kepegawaian		
PNS	53	63,1
Kontrak	31	36,9

Sumber : data primer

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa sampel perempuan lebih banyak daripada laki-laki sebesar 82.1% dan sebagian besar bertugas di ruang perawatan I 19.0. Dilihat dari masa tugasnya sebanyak 77.4

% sampel telah bertugas lebih dari dua tahun, dengan tingkat pendidikan terbanyak adalah D3/m AKPER sebanyak 70.2 % sampel. Adapun sampel yang sudah menikah sebanyak 78.6%, dan yang berstatus PNS sebanyak 63.1%.

Jenis Budaya Organisasi Yang Dominan Berkembang Di Ruang Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Makassar

Tabel 2. Persentase Jenis Budaya Organisasi Yang Dominan Berkembang Di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Makassar 2009

Jenis Budaya	%tase
Budaya Klan	73,8%
Budaya Market	38,1%
Budaya Hirarki	27,4%
Budaya Adokrasi	10,7%

Sumber : data primer

Jenis budaya organisasi yang dominan berkembang di ruangan instalasi rawat inap RSUD Haji Makassar adalah budaya klan. Dominasi budaya Klan terlihat jelas dari tingginya presentase responden yang menjawab sangat setuju (73.8%) pada instrumen variabel budaya Klan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar.

Analisis Bivariat

Hubungan Budaya Klan Dengan Komitmen Perawat

Hasil pada Tabel 3 diperoleh melalui uji chi square didapatkan $p = 0.000$, karena nilai $p <$ dari nilai $\alpha: 0.05$, maka terdapat hubungan antara budaya klan dengan komitmen perawat.

Hubungan Budaya Market Dengan Komitmen Perawat

Hasil pada Tabel 3 diperoleh melalui uji chi square didapatkan $p = 0.000$, karena nilai $p <$ dari nilai $\alpha: 0.05$, maka terdapat hubungan antara budaya market dengan komitmen perawat.

Hubungan Budaya Hirarki Dengan Komitmen Perawat

Hasil pada Tabel 3 diperoleh melalui uji chi square didapatkan $p = 0.000$, karena nilai $p <$ dari nilai $\alpha: 0.05$, maka terdapat hubungan antara budaya hirarki dengan komitmen perawat.

Hubungan Budaya Adokrasi Dengan Komitmen Perawat

Hasil pada Tabel 3 diperoleh melalui uji chi square didapatkan $p = 0,111$. Nilai ini lebih besar dari ni-

lai α : 0.05 sehingga tidak terdapat hubungan budaya adokrasi dengan komitmen.

PEMBAHASAN

Jenis Budaya Organisasi Yang Dominan Berkembang di Ruang Rawat Inap RSUD Haji Makassar

Dominannya budaya klan di ruang rawat inap ini dipengaruhi oleh karakteristik dan budaya masyarakat Indonesia, khususnya Sulawesi Selatan yang paternalistik, yang memang mengutamakan aspek yang berkaitan dengan integrasi sosial. Mereka menyenangi untuk selalu berkumpul, layaknya sebuah keluarga. Disamping itu, dominannya budaya klan timbul karena perawat merasa sudah dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan di Rumah Sakit Islam Cempaka Putih Jakarta⁶.

Hubungan Budaya Klan Dengan Komitmen Perawat

Komitmen perawat terbangun dalam budaya klan, karena jenis budaya ini mengutamakan rasa kekeluargaan dan kebersamaan diantara para anggota kelompok, sehingga mereka merasa telah menjadi bagian dari rumah sakit haji. Dengan rasa kebersamaan dan kekeluargaan tadi menyebabkan timbul semacam kewajiban untuk saling melindungi diantara mereka para apabila ada yang berbuat kesalahan atau melakukan tindakan menyimpang. Dari sisi inilah kemudian yang dapat menjelaskan terdapatnya hubungan antara budaya klan dengan komitmen. Hal ini sejalan dengan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja keuangan perusahaan yang ada di Malaysia⁷.

Hubungan Budaya Market Dengan Komitmen Perawat

Budaya ini menekankan kepada reward yang akan diberikan kepada seseorang yang kinerjanya baik. Jadi, seseorang akan dinilai berdasarkan output yang dihasilkannya kepada organisasi. Sehingga dari sisi afektif, perawat merasa hasil jerih payahnya dihargai, yang menimbulkan keinginan bagi mereka untuk tetap bekerja di rumah sakit haji. Dari sisi normatif, ada nilai yang dibangun bahwa ketika seseorang menghasilkan sesuatu yang jauh lebih bagus hari ini dibandingkan dengan kemarin akan dihargai dengan pemberian reward, berupa nilai finansial tertentu. Hal ini sejalan dengan ungkapan yang selalu didengung-dengungkan oleh direktur rumah sakit bahwa "Hasil Pekerjaan Hari Ini Harus Lebih Baik dari Kemarin". Ungkapan direktur tersebut yang kemudian dipahami oleh para karyawan di rumah sakit haji, termasuk perawat bahwa mereka harus menghasilkan output yang jauh lebih bagus dibandingkan dengan apa yang mereka telah hasilkan sebelumnya.

Karena hasil dari output tersebut akan menjadi dasar dalam pemberian insentif bagi mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya di RS Wahidin Sudirohusodo Makassar, yang menerapkan sistem budaya pasar pada ruangan perawatan palm dan pinang, dimana perawat dinilai berdasarkan output yang terlihat agar berorientasi pada prestasi⁵.

Hubungan Budaya Hirarki Dengan Komitmen Perawat

Hasil penelitian ini sebenarnya tidak terlalu mengejutkan, khususnya bagi institusi pemerintah. Karena institusi pemerintah, telah memiliki seperangkat aturan yang berisi hak dan kewajiban beserta dengan sanksi bagi para individu yang ada didalamnya. Hal ini sejalan dengan penelitian di Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana Kabupaten Boalemo Gorontalo, yang menyebutkan pegawai di dinas kesehatan dan keluarga berencana berbudaya hirarki karena mereka telah diikat oleh aturan-aturan kepegawaian yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Boalemo⁸.

Setiap perawat didalam memberikan pelayanan kepada pasien telah diatur dengan seperangkat Prosedur Tetap (PROTAP). Sehingga jelas langkah demi langkah prosedur pelayanan yang harus dilakukan oleh para perawat ketika melayani pasien. Hal ini sejalan dengan karakteristik dari budaya hirarki yang terdiri dari formalitas, logika, kepatuhan, dan keteraturan. Karena adanya kejelasan bahwa setiap orang diikat oleh aturan dan sanksi yang sama, sehingga menimbulkan perasaan bagi para perawat bahwa tidak ada yang dibedakan, hal inilah yang memicu timbulnya komitmen afektif dan komitmen normatif dalam diri para perawat.

Hubungan Budaya Adokrasi Dengan Komitmen Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara budaya adokrasi dengan komitmen pelayanan perawat. Ketiadaan hubungan ini, karena nilai dalam budaya ini menuntut perawat untuk berinovasi dan berkeaktifan dalam menjalankan tugasnya, sementara di dalam rumah sakit, apalagi rumah sakit pemerintah telah ada prosedur tetap (PROTAP) bagi mereka dalam menjalankan tugasnya, jadi ruang untuk berinovasi menjadi terbatas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya di Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana Kabupaten Boalemo, yang menyebutkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan tidak dapat melakukan pekerjaan di luar kewenangannya, karena telah ada prosedur kerja tetap dari atasan⁸. Disamping itu, inovasi membutuhkan dana untuk melakukan riset yang menunjang inovasi tersebut. Inovasi juga riskan dilakukan dalam pelayanan kesehatan, apalagi yang berurusan dengan orang sakit, karena menyangkut kesela-

matan dan nyawa seseorang.

KESIMPULAN

Klan merupakan jenis budaya organisasi yang dominan berkembang di instalasi rawat inap. Ada

tiga jenis budaya organisasi yang berhubungan dengan komitmen perawat, sedangkan satu jenis budaya organisasi lainnya tidak berhubungan. Budaya klan tetap dipertahankan sambil memasukkan unsur positif budaya organisasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Trisnantoro Laksono. *Aspek Strategis Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta . Andi; 2005.
2. Kotter J.P. and Heskett, J.L. *Corporate Culture and Performance*. New York. Free Press; 1992.
3. Van der Post W.Z. de Coning T.J. and Smit, E.V. *The relationship between organisational culture and financial performance: some South African evidence*, South African Journal of Business Management 1998;Vol. 29 No. 1 pp. 30-41.
4. Lok P & Crawford J. *The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development*. Leadership & Organization Development Journal 1999; 20/7 365±373.
5. Suparto Toto. *Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Pelayanan di Rumah Sakit Umum Sudirohusodo Makassar* (thesis). Makassar: Universitas Hasanuddin; 2008.
6. Qodriani Leyla Rike. *Analisis Budaya Organisasi di Rumah Sakit Islam Cempaka Putih Jakarta Menurut Teori Cameron dan Quinn* (thesis). Jakarta: Universitas Indonesia; 2007.
7. Rasyid et al. *The Influence Of Corporate Culture and Organizational Commitment On performance*. Journal of Management Development 2003; Vol. 22 No. 8, 2003 pp. 708-728.
8. Subagya Putu Gde I. *Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Dinas Kesehatan dan KB Kabupaten Boalemo* (thesis). Makassar: Universitas Hasanuddin; 2008.