

# SKRIPSI

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP PADA RUMAH SAKIT TYPE-D PERAWANG

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)*

*Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**OLEH:**

**NOVA FITRIA DEVI S.**

**NPM: 165210044**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nova Fitria Devi.S  
NPM : 165210044  
Program Studi : Manajemen S1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Type-D Perawang

**Disetujui Oleh :**

Pembimbing

  
**(Drs. Asril, MM)**

**Mengetahui :**

Dekan

Ketua Program Studi



  
**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA)**

  
**(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat: JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoayan  
Telp.(0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Nova Fitria Devi.S  
NPM : 165210044  
Program Studi : Manajemen S1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Type-D  
Sponsor : Drs. Asril, MM  
Denganperinciansebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	17-03-2020	X	<ul style="list-style-type: none"><li>- Bahasa Inggris Dicitak Miring</li><li>- Telaah Pertama dipilih Dari Kinerja</li><li>- Hilangkan Uji-F</li><li>- Buku Referensi Ditambah</li></ul>	
2.	13-04-2020	X	Acc Seminar Ujian Proposal	
3.	01-09-2020	X	Acc Kuesioner	
4.	12-10-2020	X	<ul style="list-style-type: none"><li>- Daftar Pustaka Yang Dikutip Saja</li><li>- Perbaiki Saran Sesuai Dengan Hasil Penelitian</li></ul>	
5.	21-10-2020	X	<ul style="list-style-type: none"><li>- Acc seminar hasil</li></ul>	

Pekanbaru, 13 Januari 2021

Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

### BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1773/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 21 Desember 2020, Maka pada Hari Selasa 22 Desember 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Nova Fitria Devi S   |
| 2. NPM                  | : 165210044  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Tipe – D. |
| 5. Tanggal ujian        | : 22 Desember 2020   |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR   |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 70,33   |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.   |

#### PANITIA UJIAN

Ketua

**Dr. Hj. Ellvan Sastraningsih, SE., M.Si**

Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Drs. Asril, MM
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
3. Ramzi Durin, SH., MH

(.....)

(.....)

(.....)

Notulen

1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 22 Desember 2020

Mengetahui

Dekan,



**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA**

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

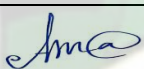

### BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Nova Fitria Devi S  
NPM : 165210044  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Type – D.  
Hari/Tanggal : Selasa 22 Desember 2020  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

#### Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Drs. Asril, MM		


#### Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		
2	Ramzi Durin, SH., MH		

#### Hasil Seminar : \*)

1. Lulus ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai \_\_\_\_\_ )

Mengetahui  
An.Dekan

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 22 Desember 2020  
Ketua Prodi

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1773 / Kpts/FE-UIR/2020**  
**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji  
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Nova Fitria Devi S  
N P M : 165210044  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Type – D.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Assisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Ramzi Durin, SH.,MH	Assisten Ahli, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Dr. Desi Mardianti, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 22 Desember 2020  
Dekan

*[Signature]*  
Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

### الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

#### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama : **Nova Fitria Devi S**  
NPM : 165210044  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Type-D Perawang

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme **21%**, yaitu (**dua puluh satu persen**) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, **26 Oktober 2020**

Ketua Program Studi Manajemen

**Abd Razak Jer, SE., M.Si**

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

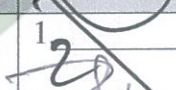

### BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Nova Fitria Devi. S  
NPM : 165210044  
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Tipe – D Perawang.  
Pembimbing : 1. Drs. Asril, MM  
Hari/Tanggal Seminar : Senin 10 Agustus 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Drs. Asril, MM	Ketua	<del>1. _____</del>
2.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Anggota	2. 
3.	Ramzi Durin, SH., MH	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 10 Agustus 2020  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

293

Alamat : Jalan Kahrudin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

### FORMULIR PENGUSULAN SK. PEMBIMBING DAN PROSEDUR SEMINAR PROPOSAL

NAMA : NOVA FITRIA DEVI.S  
 NPM : 165910044  
 PROGRAM STUDI : Manajemen SI  
 KONSENTRASI : MSDM  
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Bagian Rawat Inap pada Rumah Sakit Tipe-D Perawang

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah milik :

USULAN PEMBIMBING		CATATAN PEMBIMBING I	
PEMBIMBING I :	<i>Bs. Anz, MM</i>	<del>13/4 - 20 ke</del>	<del>8/16 2019</del>
PEMBIMBING II :	<i>[Signature]</i>		
CATATAN PEMBIMBING II		CATATAN KETUA PRODI	
			<i>[Signature]</i>

PEKANBARU, 14 April 2020  
 WAKIL DEKAN I

*[Signature]*

**PERSYARATAN PENGUSULAN :**

1. Proposal yang telah disetujui Prodi
2. Kwitansi Jurnal Kiat

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 243/Kpts/FE-UIR/2020**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 7 Maret 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:  
 N a m a : Nova Fitria Devi. S  
 N P M : 165210044  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Tipe-D Perawang
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.  
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.  
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.  
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.  
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 9 Maret 2020  
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

**BLANKO PENGAJUAN JUDUL PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM STUDI  
MANAJEMEN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NOVA FITRIA DEVI.S  
NPM : 165210044  
Program Studi : MANAJEMEN S1  
Konsentrasi : MSDM ( Manajemen Sumber Daya Manusia)

Dengan ini mengajukan alternatif judul penelitian sebagai berikut:

No	Alternatif Judul Penelitian
1	PENGARUH PELAKSANAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DIRUMAH SAKIT TIPE-D PERAWANG
2	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN RAWAT INAP PADA RUMAH SAKIT TIPE-D PERAWANG
3	PENGARUH KOMITMEN MANAJEMEN TERHADAP KUALITAS LAYANAN DAN KEPUASAN PASIEN DIRUMAH SAKIT TIPE-D PERAWANG

Judul terpilih dan saran : ..... **NO 2** .....

Pekanbaru, 19 September 2019

Menyetujui

Ketua/sekertaris program studi

Azmansyah.SE.,M.Econ

Yang mengajukan

Nova Fitria Devi.s

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Sarjana, Magister dan Doktor), baik di Universitas Islam Riau maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang yang dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Gelar yang telah diperoleh karna karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Pekanbaru, 13 Januari 2021

Saya yang membuat pernyataan,



NOVA FITRIA DEVI.S

NPM:165210044

## ABSTRAK

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP PADA RUMAH SAKIT TYPE-D PERAWANG

Oleh:

**NOVA FITRIA DEVI S.**

**NPM 165210044**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat bagian rawat inap pada rumah sakit Type-D Perawang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 34 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling* dengan metode sensus, sampel digunakan sebanyak 34 responden. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), studi kepustakaan dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji instrument, regresi linier sederhana, uji determinasi dan uji t (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap pada rumah sakit Type-D Perawang dengan  $t$  hitung  $11,630 > t$  tabel  $2,037$ . Sedangkan hasil nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar  $0,809$  atau  $80,9\%$  dan sisanya  $19,1\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi dan Kinerja Perawat**

## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON PERFORMANCE INPATIENT NURSES AT HOSPITAL TYPE-D PERAWANG**

By:

**NOVA FITRIA DEVI S.**

**NPM 165210044**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of organizational culture on the performance of inpatient nurses at hospital Type-D Perawang. The population in this study were 34 respondents. The sampling technique used Non Probability Sampling with the census method, the sample was used as many as 34 respondents. The research data were obtained from questionnaires (primary), literature study and direct interviews with related parties according to the research objectives. The analysis technique used instrument test, simple linear regression, determination test and t test (partial). The results showed that partially organizational culture had a positive and significant effect on the performance of the inpatient nurses at the hospital Type-D Perawang with  $t$  count  $11.630 > t$  table  $2.037$ . While the results of the coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained a value of  $0.809$  or  $80.9\%$  and the remaining  $19.1\%$  is influenced by other variables which are not discussed further in this study.*

**Keywords: Organizational Culture and Performance Inpatient Nurses**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin puji syukur kepada Allah SWT atas semua karunia, rahmat dan kekuatan yang telah diberikan kepada penulis hingga akhirnya dapat menyelesaikan tugas penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP PADA RUMAH SAKIT TYPE-D PERAWANG”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan serta memiliki kekurangan dan kelemahan dari segi penulis, tata bahasa, dan penyusunannya maupun bentuk ilmiahnya. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya doa, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof Dr. Syafrinaldi., SH., MCL** selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektor I,II dan III Universitas Islam Riau
2. Bapak **Drs. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

3. Bapak **Drs. Asril, MM** selaku pembimbing sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang dalam penulisan skripsi ini telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan, arahan, motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Serta kepada dosen penguji yang senantiasa memberikan masukan dan arahan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
7. Yang tersanjung kedua Orang Tua dan Keluarga penulis, Ayahandaku, Ibundaku, kakak indah, Adek dinda, Dan Adek Bunga yang telah memberikan dukungan moral dan materi serta selalu mengiringi setiap langkah kehidupan penulis dan Do'a yang selalu diucapkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman terbaik seperti Ade Noviani, Anggi Febrianti, Andrian, Ari Purnomo Aji, Aswin Hendra Dinata, Dendi Kasmandri, Kejora Nelanda Syasra, Riska Erniza, Reni Syofyani, Reiza Sespa Rani, Dan Yola Marizaterimakasih telah menjadi teman terbaik sekaligus

motivator selama menyelesaikan skripsi ini . Semoga kita semua menjadi teman yang kompak dan selalu sukses.

9. Seluruh teman-teman Mahasiswa Jurusan Ekonomi angkatan 2016 yang telah berjuang dan berbagi bersama penulis selama masa perkuliahan.
10. Pihak lain yang sangat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan dan kebaikanyang telah kalian berikan kepada penulis, serta diberikan rahmat dan karunian-Nya kepada kita semua, Amin.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga apa yang tertuang di dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan terimakasih atas kritik, saran dan masukan yang telah diberikan untuk kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 18 September 2020

Nova Fitria Devi.S

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS</b> .....	
2.1 Kinerja.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	13
2.1.3 Penilaian Kinerja.....	15
2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	18
2.1.5 Upaya Peningkatan Kinerja .....	19
2.1.6 Dimensi Kinerja.....	20
2.2 Budaya Organisasi.....	24
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	24

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	25
2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi .....	27
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .....	28
2.2.5 Dimensi Budaya Organisasi.....	30
2.2.6 Konsep Budaya Organisasi Dalam Pelayanan Keperawatan.....	31
2.2.7 Peran Budaya Organisasi.....	32
2.3 Penelitian Terdahulu .....	35
2.4 Kerangka Berpikir .....	36
2.5 Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	
3.1 Lokasi Penelitian .....	38
3.2 Operasional Variabel .....	38
3.3 Populasi Dan Sampel.....	39
3.4 Jenis Dan Sumber Data .....	39
3.5 Teknik Dan Pengumpulan Data.....	40
3.6 Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	
4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Type-D Perawang .....	44
4.2 Visi, Misi, Motto dan Strategi Rumah Sakit Type-D Perawang .....	47
4.2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Type-D Perawang .....	49
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	
5.1 Karakteristik Responden .....	55

5.1.1 Jenis Kelamin .....	55
5.1.2 Umur .....	56
5.1.3 Pendidikan Terakhir .....	57
5.1.4 Lama Bekerja .....	57
5.2 Uji Instrument Penelitian.....	58
5.2.1 Uji Validitas Data .....	58
5.2.2 Uji Reliabilitas Data .....	60
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi .....	61
5.4 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Variabel Budaya Organisasi.....	81
5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Perawat .....	83
5.6 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kinerja Perawat .....	97
5.7 Hasil Analisis Data .....	99
5.7.1 Analisis Regresi Sederhana.....	99
5.7.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	100
5.7.3 Analisis Uji-t (Parsial) .....	100
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	102
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	
6.1 Kesimpulan.....	104
6.2 Saran.....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>106</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Tenaga Perawat Dan Jumlah Pasien Rawat Inap Dari Tahun 2018 s/d 2019 Pada Rumah Sakit Type-D Perawang .....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	56
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	57
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel 5.5 Uji Validitas Data.....	59
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas Data .....	60
Tabel 5.7 Kreatif.....	62
Tabel 5.8 Proaktif .....	63
Tabel 5.9 Inovatif.....	64
Tabel 5.10 Kesempatan.....	65
Tabel 5.11 Tanggap .....	67
Tabel 5.12 Penerapan Nilai Caring.....	68
Tabel 5.13 Kecepatan Pelayanan.....	69
Tabel 5.14 Sikap Empati.....	70
Tabel 5.15 Menjalin Kerjasama .....	71
Tabel 5.16 Memilih Rekan Kerja .....	72
Tabel 5.17 Kerja Tim.....	73
Tabel 5.18 Kehadiran Tepat Waktu.....	75

Tabel 5.19	Meminta Izin .....	76
Tabel 5.20	Sanksi.....	77
Tabel 5.21	Sikap Loyal Pimpinan .....	78
Tabel 5.22	Kesalahpahaman.....	79
Tabel 5.23	Menerima Masukan .....	80
Tabel 5.24	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Tentang Variabel Budaya Organisasi	81
Tabel 5.25	Mengumpulkan Data .....	84
Tabel 5.26	Mengkaji Pasien Sejak Dirawat Sampai Pulang .....	85
Tabel 5.27	Membuat Diagnosis Keperawatan Awal .....	86
Tabel 5.28	Melakukan Pengkajian Ulang .....	87
Tabel 5.29	Membuat Rencana Tindakan .....	89
Tabel 5.30	Melibatkan Pasien Dan Keluarga.....	90
Tabel 5.31	Memberi Asuhan Keperawatan Yang Aman Dan Menyeluruh .....	91
Tabel 5.32	Memberi Pertolongan Pertama Pada Pasien .....	92
Tabel 5.33	Melaksanakan Tindakan Keperawatan Dengan Tepat .....	93
Tabel 5.34	Evaluasi Terhadap Tindakan Keperawatan Yang Diberikan .....	94
Tabel 5.35	Bekerjasama .....	95
Tabel 5.36	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Tentang Variabel Kinerja Karyawan	97
Tabel 5.37	Analisis Uji Regresi Sederhana.....	99
Tabel 5.38	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	100
Tabel 5.39	Analisis Uji t (Parsial) .....	101

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Penelitian .....	36
4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Type-D Perawang .....	50



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak di balik semua aktivitas yang dijalankan, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja, perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya, walaupun memiliki sumber daya lain. Dan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Begitu juga dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam semua kegiatan organisasi.

Layanan medis disediakan oleh manusia yang terdiri dari berbagai jenis profesional medis. Tetapi sebagai manusia, dia perlu memiliki emosi yang dinamis. Akibatnya, kualitas layanan medis yang diberikan oleh manusia-manusia ini tanpa disadari bisa menjadi buruk. Pelayanan kesehatan yang bermutu merupakan pelayanan kesehatan yang senantiasa berupaya untuk memenuhi harapan pasien. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, banyak faktor yang perlu diperhatikan, salah satunya adalah sumber daya manusia bidang kesehatan. Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) disini sangat erat kaitannya dengan kualitas produk rumah sakit itu sendiri dan pasti akan mempengaruhi kepuasan pasien jika faktor SDM tersebut tidak dikelola dengan baik. SDM merupakan kontributor strategis utama bagi seluruh aktivitas organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Oleh karena itu, organisasi yang ingin

berkembang harus mengelola dan mengembangkan bakatnya dengan baik. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada misi organisasi untuk senantiasa mencapai tujuannya.

Rumah sakit adalah organisasi layanan yang unik dalam hal sumber daya manusia, infrastruktur, dan peralatan. Rumah sakit adalah kumpulan dari berbagai unit layanan. Kinerja yang dicapai suatu organisasi merupakan pencapaian anggota organisasi itu sendiri, mulai dari level eksekutif hingga pegawai operasional. Kinerja rumah sakit sangat bergantung pada kinerja unit yang terdiri dari kelompok individu, seperti kelompok perawat. Perawat merupakan suatu profesi yang menempati posisi penting dalam sistem pelayanan medik rumah sakit selain dokter. Karena perawat 24 jam terus berinteraksi dengan pasien, mereka berada di garis depan dalam pelayanan medis yang baik yang mereka berikan kepada pasien, dan kinerja mereka adalah salah satu faktornya. Faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pelayanan medis berkualitas di rumah sakit.

Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dicapai perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011). Kinerja perawat merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu pelayanan di rumah sakit. Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat untuk melaksanakan kewenangan, kewajiban, dan tanggung jawab sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari misi utama profesi dan untuk mencapai asuhan keperawatan yang berkualitas. Oleh karena itu, perawat perlu mengambil berbagai langkah terstruktur dan sistematis berdasarkan pelaksanaan asuhan keperawatan, termasuk asesmen, diagnosis, rencana tindakan, implementasi perilaku keperawatan dan evaluasi perilaku keperawatan.

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh pemerintah Sumber daya yang dibutuhkan rumah sakit dalam memberikan perawatan terhadap pasien antara lain adalah tenaga perawat. Perawat merupakan sumber daya manusia yang menempati urutan teratas dari segi jumlah di seluruh rumah sakit, khususnya perawat bangsal rawat inap, mereka lebih harus mementingkan kesembuhan pasien dalam perawatannya. karena di Instalasi Rawat Inap seluruh asuhan keperawatan dilakukan 24 jam selama 7 hari, sehingga menambah tanggung jawab perawat untuk melakukan asuhan keperawatan dibandingkan dengan perawat yang bertugas di instalasi lainnya.

Agar efisien dan berhasil, perawat yang melaksanakan kinerja harus bertanggung jawab dan memiliki pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan keterampilan klinis agar dapat mengelola asuhan keperawatan untuk pasien. Studi yang dilakukan menunjukkan bahwa organisasi yang mengubah budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja secara signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak mengubah organisasi (Wibowo, 2010). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat (Surya, dkk, 2014).

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kode etik dan sekumpulan nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai solusi atas permasalahannya (Sutrisno, 2010). Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat menggerakkan orang dalam suatu organisasi untuk melakukan pekerjaannya. Budaya organisasi merupakan pengendali dan pengarah dalam membentuk sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membentuk

mereka menjadi pekerja yang dapat bekerja dengan cepat atau lambat, menjadi pekerja atau teman yang rajin, bahkan menjadi pemain tim atau individu. Oleh karena itu, konsep budaya organisasi dalam pelayanan keperawatan sebagai bagian dari organisasi rumah sakit menjadi sangat penting. Ini karena organisasi dengan budaya yang kuat berkinerja baik, dan sebaliknya, organisasi dengan budaya lemah berkinerja buruk.

Beberapa aspek yang menjadi ciri sikap dan perilaku manusia sebagai implementasi budaya organisasi adalah kedisiplinan, inisiatif, daya tanggap, komunikasi, dan kerja sama anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab perawat mengenai budaya organisasi antara lain peningkatan tanggung jawab, peningkatan disiplin, kepatuhan terhadap norma atau aturan, komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, Hal ini terlihat dari tingkat absensi dan keluhan yang menurun. sabar. Jika dapat melakukan semua ini dengan benar, perawat akan bekerja lebih baik.

Rumah Sakit Type-D Perawangialah lembaga atau organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Rumah sakit ini dinamai Rumah Sakit Type-D dikarenakan masih diatas UPTD PUSKESMAS tapi belum setarah dengan Rumah Sakit Umum Daerah itu sebabnya tidak dinamai Rumah Sakit UMUM. Rumah Sakit Type-D Perawang merupakan Rumah Sakit Milik Pemerintah Daerah yang yang diresmikan pada tanggal 11 Februari 2018 yang merupakan pengembangan dari UPTD PUSKESMAS PERAWANG. Rumah sakit ini terus berkembang dengan tuntutan kebutuhan Kecamatan Tualang. Sesuai

surat keputusan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Siak Nomor: 02/DPMPTSP/IORS/XII/2018 Tentang pemberian Izin Operasional Rumah Sakit.

Rumah Sakit Type-D Perawang mempekerjakan perawat bagian rawat inap sebanyak 34 orang PNS, 1 orang TBK, 2 orang TKS Dan 2 orang PTT. Budaya dapat tercermin dari kinerja perawat di Rumah Sakit Type-D. Perawat rumah sakit type-D perlu bekerja sesuai dengan visi, misi dan motto lembaga keperawatan yang memandu perilaku pelayanan 5S: senyuman, salam, sapaan, sopan, dan santun. Motto ini mencerminkan budaya rumah sakit, dan perawat perlu menginternalisasikan motto ini saat melayani pasien untuk membentuk kinerja yang memuaskan. Selain itu, nilai-nilai lain yang menjadi budaya Rumah Sakit Type-D Perawang adalah memberikan pelayanan yang tepat dan tepat untuk kebutuhan dan kepuasan pasien, memberikan pelayanan yang adil dan merata, serta memberikan pelayanan dan kerja yang tulus dan ikhlas. Kami memberikan layanan yang memuaskan bersama.

Nilai-nilai budaya yang terdapat di Rumah Sakit Type-D Perawang Fokusnya adalah pada penyediaan layanan medis yang berkualitas dan kepuasan pasien, tetapi ini belum sepenuhnya dilaksanakan. Hal ini tentunya terkait dengan berbagai macam permasalahan, dan berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pasien, beberapa perawat memiliki motto rumah sakit, visi, misi, serta sikap dan perilaku perawat. Berdasarkan beberapa aspek yang menjadi ciri, dapat disimpulkan bahwa perawat belum menerapkan budaya 5S. Penerapan budaya organisasi seperti disiplin, inisiatif, respon, komunikasi dan kerjasama juga belum terlaksana dengan baik.

Hal ini berlaku untuk regulasi yang berlaku, seperti penundaan kerja perawat karena peran pasien yang buruk, keluhan perawat tentang kepulangan perawat tanpa waktu yang ditentukan, dan kurangnya responsivitas terhadap layanan yang diberikan. Hal tersebut terlihat dari kinerja perawat yang masih memiliki kendala dalam pemenuhannya. Keluarga pasien harus berkali-kali menelpon perawat untuk mendapat pelayanan, namun kurang ramah, tidak sabar menangani keluhan pasien, kurang senyum, pelayanan kurang sopan, kenyamanan pasien Komunikasi perilaku perawat masih kurang baik, seperti kurangnya perawatan dan keluhan dari pasien ini. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan pasien terhadap kinerja perawat disebabkan ketidaksadaran perawat terhadap nilai-nilai yang berlaku di rumah sakit. Menurut manajer perawatan, masalah buruknya kinerja perawat disebabkan oleh perilaku perawat saat berinteraksi dengan pasien. Budaya organisasi merupakan pengendali dan pengarah dalam membentuk sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, diasumsikan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Menurut Kotter dan Heskett (Pinem, 2010) 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, menimbulkan rasa nyaman bekerja, kemudian timbul komitmen yang membuat karyawan lebih meningkatkan hasil kerja.

Selain fungsi dan dampak positif, organisasi gagal karena budaya organisasi itu sendiri. Artinya, ketika kualitas kinerja bukan merupakan bagian penting dari organisasi Anda. Selain itu, organisasi yang mempekerjakan perawat

yang menghargai nilai organisasi dapat menghasilkan perawat yang kurang motivasi dan komitmen serta tidak puas dengan pekerjaan atau organisasinya.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan di Rumah Sakit Type-D Perawang bagian rawat inap, budaya organisasi masih kurang dalam meningkatkan kinerja pelayanan. Hal ini dikarenakan beberapa perawat tidak saling menghormati dalam menjalankan tugasnya, tidak bekerja dengan itikad baik untuk melayani pasien, tidak memperhatikan pasien untuk melayani mereka, dan berkomunikasi dengan mereka. Hal tersebut dapat dilihat melalui berbagai gejala yang terjadi di lapangan tanpa dikonsumsi. Mereka juga tidak mematuhi aturan jam kerja sehubungan dengan satu sama lain, terutama yang berkaitan dengan kewajiban dan tanggung jawab bersama, dan sehubungan dengan kurangnya komitmen timbal balik mereka terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Dukungan dan partisipasi semua orang dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk menciptakan budaya organisasi yang sesuai untuk diterapkan pada Rumah sakit type-D Perawang. Perawat membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya seperti organisasi dan rumah sakit. Persepsi perawat tentang realitas budaya organisasi merupakan dasar dari perilakunya. Dari persepsi tersebut juga menimbulkan reaksi berupa ciri-ciri organisasi yang mempengaruhi kinerja perawat.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Tenaga Perawat Dan Jumlah Pasien Rawat Inap Dari Tahun**  
**2018 s/d 2019 Pada Rumah Sakit Type-D Perawang**

No	Tahun	Jumlah Seluruh Perawat	Jumlah Perawat rawat inap	Jumlah Pasien Rawat inap	Rata-Rata Jumlah Perawat Setiap Jam Dinas (Orang)
1.	2018	78	37	235	6
2.	2019	65	32	487	4
3.	2020	80	34	636	5

Sumber: *Rumah Sakit Type-D Perawang*

Dari Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa jumlah perawat rawat inap dan jumlah pasien tidak seimbang. Inilah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan perawat, sehingga apabila perawat tidak mempunyai waktu untuk berinteraksi dengan bahasa yang tepat maka kinerja pelayanan akan menjadi buruk. Dalam hal pelayanan, perawat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan secara rutin dan tepat waktu, memberikan waktu kepada mereka untuk mendengarkan keluhan pasien dengan memberikan sikap yang ramah, sopan dan santun, informasi yang jelas dan dapat dipahami. Harus didukung dengan memastikan. Jika hal ini tidak dilakukan dengan baik maka bagaimana kinerja pelayanan akan meningkat, hal ini akan mengakibatkan timbulnya keluhan pasien tentang kinerja pelayanan yang diberikan.

Budaya organisasi dianggap kuat bila nilainya diinternalisasikan secara terpusat dan dipegang teguh oleh semua anggota organisasi. Sehingga masyarakat akan merasa tenang dalam berorganisasi karena tabu tentang apa yang harus dilakukan. Perasaan ini berkembang menjadi loyalitas yang mendorong perawat untuk bekerja keras dan sebagai hasilnya, mereka bertujuan untuk meningkatkan kinerja, menjadi antusias dan mengikuti perkembangan baru dalam hubungan perawat. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok

dalam suatu organisasi yang merupakan hasil interaksi yang kompleks dari sejumlah individu dalam organisasi. Berdasarkan latar belakang di atas juga, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk proposal dengan judul penelitian: **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Type-D Perawang.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka masalah yang ingin penulis bahas di dalam proposal ini adalah: “Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Type-D Perawang?”

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi perawat bagian rawat inap Pada Rumah Sakit Type-D Perawang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja perawat bagian rawat inap Pada Rumah Sakit Type-D Perawang
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat bagian rawat inap Pada Rumah Sakit Type-D Perawang.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga karena dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti

sehubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat bagian rawat inap dalam rumah sakit.

- b. Bagi pihak rumah sakit, dapat digunakan sebagai masukan guna untuk mempererat hubungan antar perawat, sehingga tujuan rumah sakit dalam pencapaian produktifitas yang optimal.
- c. Sebagai bahan refrensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil permasalahan yang sama.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti ini:

##### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II: TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literature yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

##### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

##### **BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

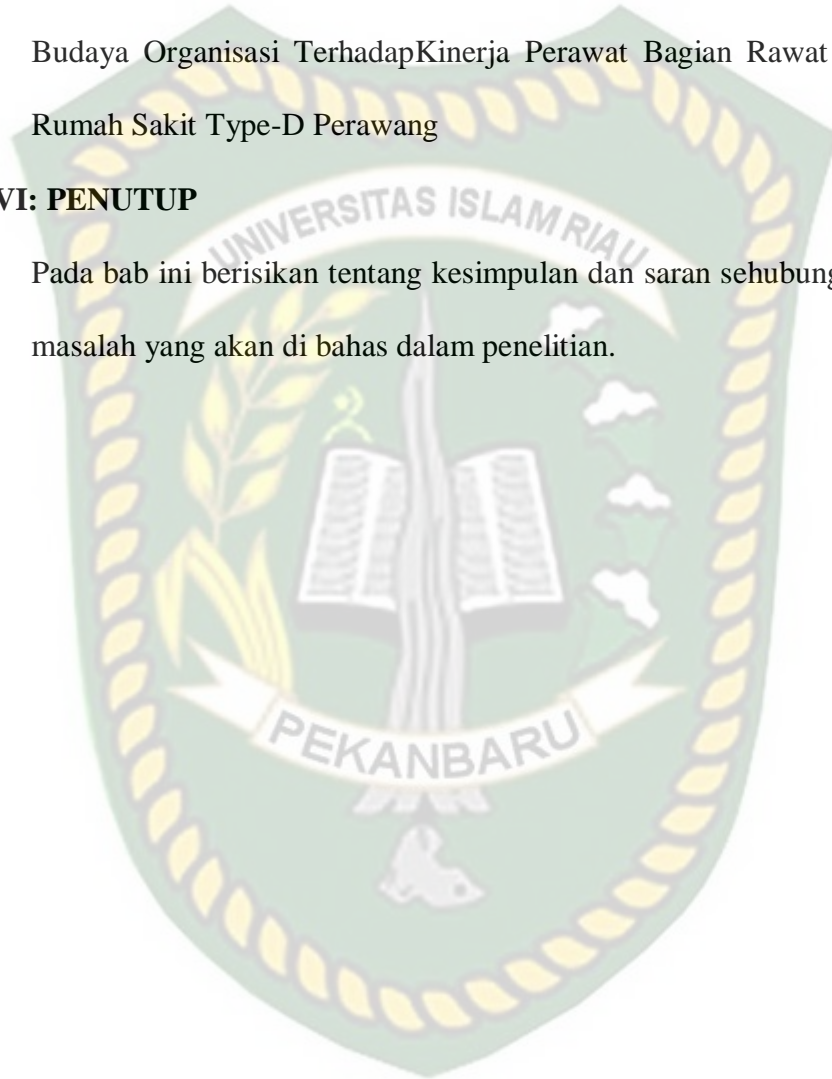
Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat Rumah Sakit Tipe-D dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

## **BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Tipe-D Perawang

## **BAB VI: PENUTUP**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama periode waktu. Menurut Mangkunegara (2010:76), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Bangun (2012), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Kinerja perawat merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan akan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien. Dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaannya itu. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu organisasi mendapatkan keuntungan, begitu juga sebaliknya jika kinerja turun maka dapat kerugian organisasi. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Menurut Sulistyowati (2012), penilaian kinerja perawat harus dilakukan sesuai dengan tingkat ilmu dan kompetensi yang dimiliki dengan mengacu pada standar praktek keperawatan

dimana hasil dari penilaian kinerja disesuaikan dengan visi dari rumah sakit yang berdampak pada kinerja rumah sakit.

Merujuk dari beberapa penjelasan mengenai pengertian kinerja, Kinerja perawat adalah perilaku atau hasil kerja perawat sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang harus dicapai saat merawat pasien atau anggota keluarga di ruang rawat inap.

### **2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Prawirosentono (dalam Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### **1. Efektivitas dan Efisiensi**

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapatkan perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

#### **2. Otoritas dan Tanggung Jawab**

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

### 3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berkaitan dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu

maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja (Sutrisno, 2010).

- a) Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- b) Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

#### 2.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kunci untuk mengembangkan potensi perawat secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan yang lebih baik atas

sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja perawat sangat perlu dilakukan, karena dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dalam Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

Sebagai aturan umum, kinerja individu atau kelompok unit organisasi mencerminkan kinerja orang yang terlibat. Kegiatan khusus diperlukan untuk memeriksa kinerja perawat. Menurut Simamora yang dikutip Yani (2012) penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan / organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu perawat.

Bernadin dan Russel (dalam Sutrisno, 2010) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a) *Quality* Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b) *Quantity* Jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c) *Timeliness* Sejauh manasuatukegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d) *Cost effectiveness* Tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e) *Need for supervision* Tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f) *Interpersonal impact* Tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Wibowo (2010) kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja, namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk

memotivasi para karyawan para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

#### **2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Yani (2012) penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

- a) Manajer membutuhkan penilaian objektif atas kinerja karyawan masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di ruang SDM masa depan.
- b) Manajer membutuhkan alat yang memungkinkan karyawan meningkatkan kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan karier, dan memperkuat hubungan antara manajer yang terlibat dengan karyawan.

#### **2.1.5 Upaya Peningkatan Kinerja**

Menurut Stoner (Sutrisno, 2010), ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, terdiri dari empat cara yakni :

- 1) Manajer diskriminasi harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberikan kontribusi signifikan untuk mencapai tujuan organisasi dan mereka yang tidak dapat. Dalam konteks evaluasi kinerja, harus ada perbedaan antara karyawan yang berkinerja baik dan karyawan yang berkinerja buruk. Oleh karena itu, Anda dapat mengambil keputusan yang adil di berbagai bidang seperti pengembangan sumber daya manusia dan penggajian.
- 2) Harapan Dengan memperhatikan bidang-bidang tersebut diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan dengan nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan berupa berbagai harapan yang diterima dari

organisasi. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja, mereka yang tampil impresif dalam pekerjaannya harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan berada di tangan yang tepat.

- 3) Rencana bagi mereka yang bekerja di bawah standar pembangunan adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Di sisi lain, mereka yang melebihi standar bisa dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, misalnya. Namun berdasarkan hasil laporan manajemen, format kebijakan organisasi dapat menjamin kewajaran dan kejujuran. Untuk melakukan ini, manajer yang mengawasinya harus bertanggung jawab penuh.
- 4) Manajer komunikasi bertanggung jawab untuk menilai kinerja karyawan dan mengkomunikasikan penilaian itu secara akurat. Untuk melakukan ini secara akurat, manajer perlu mengetahui kekurangan dan masalah yang dihadapi karyawan mereka dan bagaimana menyelesaikannya. Selain itu, administrator perlu mengetahui program pelatihan dan pengembangan yang mereka butuhkan. Untuk memastikan hal ini, manajer perlu berkomunikasi secara intensif dengan karyawannya.

#### **2.1.6 Dimensi Kinerja Karyawan**

Standar peralatan evaluasi kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. Asuhan keperawatan adalah proses atau serangkaian praktik keperawatan yang diberikan kepada klien dalam berbagai lingkungan layanan medis, dengan menggunakan proses keperawatan berdasarkan etika keperawatan dan standar keperawatan berbasis etiket dalam kewenangan dan tanggung jawab keperawatan. Itu adalah sebuah aktivitas. Asuhan keperawatan yang diberikan kepada klien mencakup kebutuhan dasar manusia (bio-psiko-sosio-ekonomi)

dilaksanakan oleh tenaga keperawatan yang berkompentensi (meliputi *attitude, knowledge, skill, experience, responsibility, accountability*), (Hamid, 2008).

Menurut Nursalam (2008) standar pelayanan keperawatan adalah pernyataan deskriptif mengenai kualitas pelayanan yang diinginkan untuk menilai pelayanan keperawatan yang telah diberikan pada pasien. Tujuan standar keperawatan adalah meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, mengurangi biaya asuhan keperawatan, melindungi perawat dari kelalaian dalam melaksanakan tugas dan melindungi pasiendari tindakan yang tidak terapeutik. Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Tujuan standar asuhan keperawatan adalah untuk meningkatkan kualitas keperawatan, mengurangi biaya keperawatan, menghindari perawat berbuat kelalaian. Dan karena tidak ada satupun standar yang baku dari suatu profesi, maka masing-masing organisasi dan profesi harus membuat standar yang objektif untuk memandu praktisi individu dalam menampilkan asuhan yang aman dan efektif. Standar untuk praktik harus mampu mendefinisikan lingkup dan dimensi keperawatan profesional (Gillies, 2006).

Dalam menilai kualitas pelayanan keperawatan kepada klien, digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Berdasarkan surat keputusan No. 025/PP.PPNI/ SK/K/XII/2010, Pengurus Pusat PPNI telah menyusun standar praktik profesional yang mengacu pada tahapan proses keperawatan yang meliputi pengkajian keperawatan, diagnosis keperawatan, perencanaan keperawatan, implementasi, dan evaluasi keperawatan.

Pengkajian Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan. Kriteria pengkajian keperawatan yang baik meliputi:

- a) Pengumpulan data dilakukan dengan cara anamnesa, observasi, pemeriksaan fisik serta pemeriksaan penunjang.
- b) Sumber data adalah klien, keluarga atau orang yang terkait, tim kesehatan, rekam medis dan catatan lain.
- c) Data yang dikumpulkan difokuskan untuk mengidentifikasi: status kesehatan klien masa lalu, status kesehatan klien saat ini, status biologis-psikologis-sosial dan spiritual, respon terhadap terapi, harapan terhadap tingkat kesehatan yang optimal dan risiko-risiko tinggi masalah.

Diagnosis Keperawatan Perawat menganalisis data evaluasi untuk merumuskan diagnosis keperawatan. Kriteria prosesnya adalah sebagai berikut:

- a) Proses diagnosa terdiri dari analisis, interpretasi data, identifikasi masalah klien, dan pengembangan diagnosa keperawatan.
- b) Diagnosis keperawatan terdiri dari masalah (P), etiologi (E), dan tanda (S). Sebagai alternatif, ini terdiri dari masalah dan etiologi (PE), tergantung pada jenis diagnosa keperawatan.
- c) Bekerjasama dengan klien, dan petugas kesehatan lainnya untuk memvalidasi diagnosa keperawatan
- d) Melakukan pengkajian ulang dan merevisi diagnosa berdasarkan data terbaru.

Perencanaan Keperawatan Perawat mengembangkan rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien mereka.

Kriteria untuk proses ini adalah:

- a) Bekerja sama dengan klien dalam mengembangkan rencana tindakan keperawatan.
- b) Perencanaan individu sesuai dengan kebutuhan atau kebutuhan klien.
- c) Mendokumentasikan rencana keperawatan.

Implementasi Perawat melakukan tindakan yang ditentukan dalam rencana asuhan. Standar penerapan keperawatan adalah sebagai berikut:

- a) Bekerja sama dengan klien dalam melakukan aktivitas keperawatan
- b) Kerja sama dengan tim medis lain.
- c) Melakukan tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah klien.
- d) Mendidik klien dan keluarganya tentang konsep dan keterampilan perawatan diri dan membantu mereka mengubah lingkungan yang mereka gunakan.
- e) Review dan revisi praktek perilaku keperawatan berdasarkan reaksi klien.

Evaluasi Keperawatan Perawat menilai kemajuan klien terhadap perilaku keperawatan untuk mencapai tujuan mereka dan merevisi data dasar dan rencana.

Kriteria untuk proses ini adalah:

- a) Mengembangkan rencana penilaian yang komprehensif, tepat waktu dan berkelanjutan untuk hasil intervensi.
- b) Menggunakan data dasar dan tanggapan klien saat mengukur kemajuan menuju pencapaian tujuan.
- c) Validasi dan analisis data baru dengan peer.

- d) Bekerja dengan klien dan keluarga untuk mengubah rencana perawatan.
- e) Mendokumentasikan hasil evaluasi dan rencana perubahan. Standar asuhan keperawatan yang mengacu pada tahapan proses keperawatan dapat menjadikan pelayanan keperawatan lebih terarah dan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Prabu Mangkunegara (2005:18-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yakni:

- 1) Aspek kuantitatif meliputi:
  - Proses kerja dan kondisi pekerjaan
  - Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
  - Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
  - Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
- 2) Aspek kualitatif meliputi:
  - Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
  - Tingkat kemampuan dalam bekerja.
  - Kemampuan mengevaluasi

## **2.2 Budaya Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Arti kata budaya secara terminologis, budaya adalah suatu hasil dari budi dan daya, cipta, karsa, pikiran, dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradab. Arti kata organisasi secara terminologis adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat

diidentifikasi, yang bekerja atas dasar relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Moeheriono, 2012).

Menurut Robbins (Wibowo, 2010) budaya organisasi merupakan arah yang membentuk sikap dan perilaku manusia dalam kegiatan organisasi. Sedangkan menurut Thompson dan Stickland (Torang, 2014), budaya organisasi menunjukkan nilai, kepercayaan, prinsip, tradisi, dan cara kerja sekelompok orang dalam suatu organisasi. Killmann (Sutrisno, 2010) menambahkan bahwa budaya organisasi adalah jiwa organisasi dan jiwa anggotanya. Dari beberapa definisi ahli tersebut, budaya organisasi merupakan ciri inti dari suatu organisasi yang meliputi kesamaan keyakinan, norma, dan nilai yang menjadi dasar bagi individu atau kelompok untuk melakukan aktivitas dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa itu adalah filosofi yang khas (Torang, 2014).

### **2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut (Riani, 2011) Adapun 10 Karakteristik budaya organisasi yang dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Identitas Anggota yaitu tingkatan dimana pekerjaan lebih mencirikan organisasi secara keseluruhan bukan pada jenis pekerjaan atau keahlian profesionalnya.
- 2) Penekanan kelompok adalah proses kerja yang lebih mengutamakan kebersamaan daripada personal.
- 3) Fokus orang penetapan dan perhatian pimpinan terhadap hasil kerja pegawai.

- 4) Penyatuan unit setiap unit dalam organisasi dimotivasi agar dapat berfungsi dan diberikan kebebasan menyelesaikan pekerjaan melalui kemampuan masing-masing individu.
- 5) Pengendalian; ketentuan atau peraturan kerja benar-benar digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan tindak-tanduk pegawai.
- 6) Toleransi resiko kemampuan meningkatkan pegawai agar lebih agresif, kreatif, inovatif serta berani terhadap dampak dari pekerjaan.
- 7) Kriteria ganjaran; tingkat dimana reward seperti pemberian insentif dan kenaikan jabatan dialokasikan berdasarkan kinerja secara objektif, tidak bersifat subjektif karena kedekatan ataupun faktor lainnya.
- 8) Toleransi konflik kekuatan mental pegawai terus dimotivasi dan diarahkan agar terbuka terhadap saran ataupun kritik dalam perbaikan kualitas kerja.
- 9) Orientasi sarana-tujuan kekuatan manajemen lebih kepada hasil dan bukan pada tekniknya atau proses yang dipergunakan dalam mencapai luaran pekerjaan.
- 10) Fokus pada sistem terbuka; tingkat dimana organisasi melihat dan menerima perubahan dalam lingkup eksternal.

Menurut Robbins (Wibowo, 2010) budaya organisasi diartikan sebagai sistem pengertian bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain. Ini juga memberikan karakteristik budaya organisasi berikut:

- a) Inovasi dan pengambilan risiko Suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

- b) Perhatian pada hal detail Di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatikan pada hal detail.
- c) Orientasi hasil Di mana manajemen memfokus pada hasil atau manfaat daripada sekadar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
- d) Orientasi orang Di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
- e) Orientasi tim Di mana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim daripada individual.
- f) Agresivitas Di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada easygoing
- g) Kemantapan Di mana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo bukan pertumbuhan.

### **2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi**

- ❖ Ini memainkan peran yang kuat dalam mendefinisikan batasan yang sangat berarti untuk membedakan satu organisasi dari yang lain. Misalnya, budaya organisasi kinerja perawat di Organisasi A harus mencapai minimal 100%. Hal inilah yang membedakan Organisasi A dengan Organisasi C, karena Organisasi C mungkin belum tentu memiliki target yang sama.
- ❖ Fungsi budaya organisasi membantu menciptakan rasa identitas bagi semua anggota organisasi. Misalnya, anggota Organisasi A memiliki identitas sebagai orang yang disiplin karena budaya Organisasi A menekankan kedisiplinan dan benar-benar diterapkan oleh anggotanya.

- ❖ Fungsi budaya organisasi juga mendorong anggota untuk mengedepankan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Mereka menyadari bahwa kepentingan bersama dalam sebuah organisasi harus didahulukan dari kepentingan individu.
- ❖ Fungsi budaya organisasi adalah membantu meningkatkan stabilitas sistem sosial. Tidak hanya itu, budaya organisasi juga dikenal sebagai pedoman dalam menyatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat tentang apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota.
- ❖ Fungsi budaya organisasi dapat menjadi alasan dan mekanisme kendali untuk mengarahkan dan membentuk sikap dan perilaku anggotanya.

#### **2.2.4 Faktor-Faktor Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Adapun faktor-faktor mempengaruhi budaya organisasi dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Struktur Sosial Adalah semua kerangka yang menentukan peran individu-individu dalam masyarakat, stratifikasi masyarakat, dan mobilitas individu dalam masyarakat tersebut.
  - a. Peran individu dalam masyarakat ada perbedaan dalam cara mendefinisikan keluarga dan seberapa penting peran individu yang diberikan dalam kelompok. Peran keluarga dalam bisnis, Peran individu dalam masyarakat.
  - b. Stratifikasi social adalah bagaimana masyarakat mengelompokkan orang-orang dalam batas tertentu berdasarkan kelahiran, pekerjaan, tingkat pendidikan, atau ciri-ciri lainnya.

- c. Mobilitas sosial adalah kemampuan individu berpindah dari suatu strata masyarakat ke strata lainnya. Mobilitas sosial cenderung lebih tinggi dalam masyarakat yang kurang terstratifikasi.
- 2) Bahasa Merupakan sarana penting yang dipakai anggota masyarakat dalam berkomunikasi satu sama lain. Peran bahasa dalam aktivitas bisnis masyarakat adalah:
  - a. Bahasa menata cara-cara anggota masyarakat berpikir tentang dunia.
  - b. Memberi petunjuk penting tentang nilai-nilai budaya masyarakat dan membantu akulturasi
- 3) Komunikasi
  - a) Komunikasi nonverbal Komunikasi nonverbal meliputi ekspresi wajah, gerakan tangan, intonasi, kontak mata, posisi tubuh, dan postur tubuh.
  - b) Pemberian hadiah dan keramahtamahan Adalah alat komunikasi yang penting dalam budaya bisnis.
- 4) Agama. Agama membentuk sikap yang dimiliki pemeluknya terhadap pekerjaan, konsumsi, tanggung jawab individu, perencanaan untuk masa depan.
- 5) Nilai dan Sikap Budaya juga mempengaruhi dan mencerminkan nilai dan sikap anggota-anggota suatu masyarakat. Nilai adalah prinsip dan standar yang diterima anggota-anggota tersebut. Sikap terdiri atas tindakan, perasaan, dan pemikiran yang dihasilkan nilai-nilai. Beberapa factor yang mencerminkan sikap dan nilai budaya yang akan

membentuk perilaku dan kesempatan bagi bisnis-bisnis internasional, yaitu waktu, umur, pendidikan dan status.

### **2.2.5 Dimensi Budaya Organisasi**

Menurut Robbin (2012) nilai budaya organisasi mengimplikasikan adanya dimensi atau karakteristik. Lebih lanjut Robbin merangkum 5 (lima) karakteristik yang jika dicampur dan dicocokkan akan mengambil esensi dari sebuah budaya organisasi sebagai karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi, yaitu:

- 1) Inisiatif, yaitu kemampuan berfikir secara kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Responsif, yaitu sikap positif yang diberikan oleh seorang staf untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal.
- 3) Kerjasama, yaitu sistem yang terbentuk dalam suatu unit kerja dalam bentuk kesepahaman pola pikir untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4) Disiplin, yaitu ketaatan seorang staf dalam melaksanakan tugasnya sehingga memberikan hasil kerja yang maksimal.
- 5) Komunikatif, yaitu kemampuan melaksanakan komunikasi dan hubungan interpersonal yang dapat mendukung pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Coulter (2010) berbagai kajian telah mengungkapkan bahwa terdapat tujuh dimensi yang menjabarkan budaya organisasi, yaitu:

- a) Perhatian pada detail. Seberapa dalam ketelitian, analisis, dan perhatian pada detail yang dianut oleh organisasi dari para karyawannya.

- b) Orientasi hasil. Seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian sasaran (hasil), dari pada cara mencapai sasaran (proses).
- c) Orientasi manusia. Seberapa jauh organisasi bersedia mempertimbangkan faktor manusia (karyawan) di dalam pengambilan keputusan manajemen.
- d) Orientasi tim. Seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok (tim), dari pada kerja individu, dalam menyelesaikan tugas-tugas.
- e) Agresivitas. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya suatu yang santai-santai.
- f) Stabilitas. Seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo di dalam pengambilan keputusan dan tindakan.
- g) Inovasi dan pengambilan risiko. Seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.

Masing-masing dimensi tersebut memiliki kisaran mulai dari rendah hingga tinggi. Salah satu dimensi budaya sering kali diberi penekanan yang lebih kuat dibandingkan dimensi-dimensi lainnya, dan pada prinsipnya, membentuk kepribadian organisasi yang bersangkutan serta cara kerja para anggotanya (Robbins dan Coulter, 2010).

#### **2.2.6 Konsep Budaya Organisasi dalam Pelayanan Keperawatan**

Budaya organisasi ada di setiap institusi atau lembaga termasuk rumah sakit. Konsep budaya organisasi dalam pelayanan keperawatan sebagai bagian organisasi rumah sakit merupakan hal penting. Menurut Muchlas (2011), budaya organisasi rumah sakit adalah pedoman atau acuan untuk mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku perawat, tenaga kesehatan lainnya dalam berinteraksi antara mereka dan berinteraksi dengan rumah sakit lain. Mengingat keberadaan

perawat di rumah sakit merupakan bagian penting dari berbagai tim medis yang ada, maka penciptaan nilai dasar yang menjadi pedoman kerja seluruh anggota rumah sakit dapat dimasukkan dalam peran perawat. Selain itu, kemampuan perawat dalam pelayanan keperawatan secara profesional dipengaruhi oleh budaya organisasi dimana mereka bekerja, karena setiap rumah sakit memiliki nilai yang berbeda.

### 2.2.7 Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi sedang dipelajari oleh para ahli untuk menentukan perannya dalam organisasi. Banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berperan besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun, banyak studi juga menunjukkan organisasi, anggota organisasi, dan budaya organisasi yang terkait dengannya.

- Identitas Organisasi

Budaya organisasi mengandung sekumpulan karakteristik yang menggambarkan suatu organisasi dan membedakannya dari yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas suatu organisasi kepada orang-orang di luar organisasi.

- Menyatukan organisasi

Budaya organisasi adalah perekat normatif yang menyatukan elemen-elemen organisasi. Kode etik, nilai dan kode budaya organisasi mempersatukan dan mengkoordinasikan anggota organisasi. Saat menjadi anggota organisasi, calon anggota organisasi memiliki latar belakang budaya dan perbedaan yang berbeda. Untuk diterima sebagai anggota organisasi, Anda harus menerima dan menerapkan budaya organisasi Anda. Budaya organisasi menyediakan alat kontrol

untuk aktivitas organisasi dan perilaku anggotanya. Kode norma, nilai, dan etika budaya organisasi menyatukan pemikiran dan perilaku anggota organisasi. Isi budaya mengontrol apa yang dapat dan tidak boleh dilakukan oleh anggota organisasi.

- Reduksi konflik

Kultur jaringan sering kali digambarkan sebagai semen atau perekat yang menyatukan jaringan. Ide, asumsi, dan filosofi organisasi yang sama meminimalkan perbedaan dan konflik antara anggota organisasi. Ketika perbedaan dan konflik muncul, budaya organisasi memiliki cara untuk menyelesaikannya.

- Komitmen kepada organisasi dan kelompok

Tidak hanya budaya organisasi yang disatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang memfasilitasi menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.

- Reduksi ketidakpastian

Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Dalam mencapai tujuannya, organisasi menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan, serta aktivitas anggotanya untuk mencapai tujuan tersebut. Budaya organisasi menentukan ke mana harus pergi, apa yang ingin dicapai, dan bagaimana cara mencapainya. Budaya organisasi juga memfasilitasi pembelajaran anggota baru. Mereka belajar apa adanya, apa yang bisa mereka lakukan, dan apa yang tidak bisa mereka lakukan. Mereka memiliki pedoman yang memberikan kepastian dalam menjalankan kewajiban dan fungsinya.

- Menciptakan Konsistensi

Budaya organisasi membawa konsistensi pada cara berpikir, perilaku dan respon lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan aturan, pedoman, prosedur, dan pola untuk menciptakan dan menyampaikan konsumen, pelanggan, pelanggan, atau klien organisasi. Semua ini mengarah pada keterpaduan pola pikir, perilaku, dan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya tanpa menyimpang dari pedoman Buku Budaya Organisasi.

- Motivasi

Budaya organisasi adalah kekuatan tak terlihat di balik faktor-faktor organisasi yang terlihat dan dapat diamati. Budaya adalah energi sosial yang mendorong anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuannya. Mereka merasakan kewajiban dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi

- Kinerja organisasi.

Budaya organisasi yang membantu menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang memfasilitasi menciptakan kepuasan kerja, etika kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor ini menunjukkan bahwa karyawan menghasilkan kinerja tinggi, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja tinggi bagi organisasi.

- Keselamatan kerja

Budaya organisasi mempengaruhi keselamatan kerja. Richard L. Gardner (1999) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa faktor penyebab kecelakaan industri adalah budaya organisasi perusahaan. Ada hubungan kausal yang positif antara budaya organisasi dan kecelakaan industri. Untuk meningkatkan kinerja

keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dikembangkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Terdahulu**

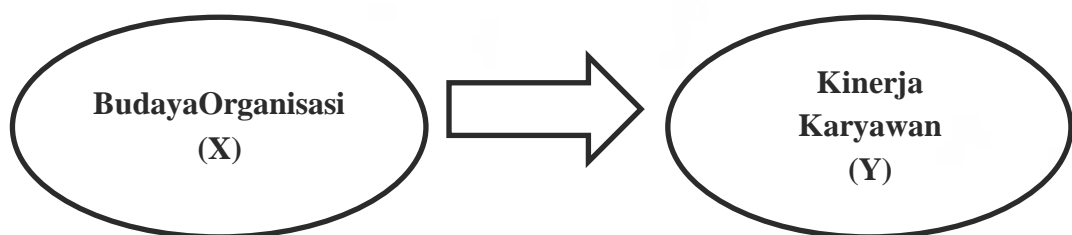
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	<b>Arwinence Pramadewi (2010)</b>	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	Menilai dampak budaya organisasi terhadap kinerja bagian rawat inap RSUD Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	Regresi Kinier Sederhana	Dari hasil survei, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pasien rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi
2.	<b>Umi, La Ode Ali, Ahmad &amp; Andisiri (2016)</b>	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengklarifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Berteramas Sulawesi Tenggara.	Regresi Kinier Sederhana	Hasilnya, terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi berdasarkan keterlibatan perawat dalam kinerja ( $p$ value = 0,040) dan budaya organisasi berdasarkan penyesuaian kinerja perawat ( $p$ value = 0,040). 0,004) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

					budaya organisasi berdasarkan konsistensi kinerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara perawat (p-value = 0,003) dan budaya organisasi berdasarkan misi organisasi terhadap kinerja perawat (p-value = 0,002).
3.	<b>Indar, Samsualam &amp; Wina Daiyan (2018)</b>	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Instalasi Rawat Inap RS Tadjuddin Chalid Kota Makasar	Menentukan dampak budaya organisasi terhadap kinerja profesional kesehatan di fasilitas rawat inap RS Tadjuddin Chalid di Makasar	Regresi Kinier Sederhana	Hasil penelitian tersebut dijabarkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, dan hasil penelitian tersebut diuji dengan software SPSS.

Sumber : *Data Olahan Peneliti*

Adapun yang menjadi perbedaan dengan penelitian peneliti, yakni terdapat pada ketertarikan peneliti terhadap subjek dan objek penelitian ini. Ketiga penelitian terdahulu diatas memiliki bahasa yang berbeda.

#### 2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan Gambar

- a. (X) : Budaya Organisasi
- b. (Y) : Kinerja

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X) yang akan diuji apakah variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel terkait yaitu Kinerja (Y).

### 2.5 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian toritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu :  
“Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Type-D Perawang”.

### 3.1 Objek Atau Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Type-D Perawang yang beralamatkan di jalan Raya Perawang-Minas Km. 10 Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak.

### 3.2 Operasional Penelitian

**Tabel 3.1**  
**Operasional Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya organisasi (X) adalah menunjukkan nilai, kepercayaan, prinsip, tradisi, dan cara kerja sekelompok orang dalam suatu organisasi. (Torang, 2014).	1. Inisiatif  2. Responsif  3. Kerjasama  4. Disiplin	a) Kreatif b) Proaktif c) Inovatif d) Kesempatan  a) Tanggap b) Penerapan nilai caring c) Kecepatan pelayanan d) Sikap empati  a) Menjalin kerjasama b) Memilih rekan kerja c) Kerja tim  a) Kehadiran tepat waktu b) Meminta izin c) Sanksi  a) Sikap loyal pimpinan b) Kesalahfahaman c) Menerima masukan	Likert

	5. Komunikatif		
Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat untuk menjalankan tugasnya. (Mangku negara, 2010)	<p>1. Pengkajian</p> <p>2. Diagnosa Keperawatan</p> <p>3. Perencanaan</p> <p>4. Implementasi</p> <p>5. Evaluasi</p>	<p>a) Mengumpulkan data</p> <p>b) Mengkaji pasien sejak dirawat sampai pulang</p> <p>a) Membuat diagnosis keperawatan awal</p> <p>b) Melakukan pengkajian ulang</p> <p>a) Membuat rencana tindakan</p> <p>b) Melibatkan pasien dan keluarganya</p> <p>a) Memberi asuhan keperawatan yang aman dan menyeluruh</p> <p>b) Memberi pertolongan pertama pada pasien</p> <p>c) Melaksanakan tindakan keperawatan dengan tepat</p> <p>a) Evaluasi terhadap tindakan keperawatan yang telah diberikan</p> <p>b) Bekerjasama</p>	Likert

Sumber : *Data Olahan Peneliti*

### 3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi umum merupakan kumpulan lengkap dari seluruh subjek, individu atau elemen lainnya, yang secara implisit akan dipelajari dalam sebuah penelitian (Nursalam, 2015). Populasi penelitian ini adalah tenaga medis. Tenaga

medis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 Perawat. Dan perawat dibagian rawat inap berstatus PNS dengan populasi 34 Perawat pada tahun 2020. Sampel terdiri dari sebagian populasi yang terjangkau yang dapat digunakan untuk studi melalui pengambilan sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan menggunakan metode sensus yang mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Besar sampel adalah 34 perawat dibagian rawat inap.

### **3.4 Jenis Dan Sumber Data**

- a) Data Primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau dengan pihak terkait yang melalui pengamatan dilapangan.
- b) Data sekunder yaitu Data yang ada atau yang sudah ada seperti profil rumah sakit, tugas pokok dan fungsi, jumlah perawat.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Wawancara (*interview*) yaitu cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung pada pihak rumah sakit, terutama pimpinan dan pegawai tentang berbagai informasi atau data sebagai masukan yang di perlukan
- b. Kuesioner (*angket*) adalah metode pengumpulan data dimana partisipan / responden mengisi pertanyaan atau pernyataan dan mengembalikannya kepada peneliti setelah diisi.
- c. Studi Kepustakaan (*Library Research*) yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari

literature atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literature-literature, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti seperti jurnal yaitu data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang membahas berbagai macam ilmu pendidikan serta penelitian dianggap relevan dengan topik pendidikan dan Internet yaitu dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya tulis.

### **3.6 Teknik Analisa Data**

Analisis data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode regresi linear sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari budaya organisasi sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja perawat. Pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat ditunjukkan dengan fungsi persamaan regresi berganda (Sugiyono, 2010). Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun sistematis dan deskriptif.

Metode analisis data yang digunakan dalam survei ini adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial, yaitu skor tanggapan responden dalam survei. Program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) digunakan untuk membantu dalam pengolahan data. Alat uji digunakan untuk menguji persamaan regresi, koefisien keputusan, kesalahan baku dan untuk

melihat pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat dalam penulisan tersebut.

a) Defenisi Operasional Variabel

Kinerja atau *performence* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian melaksanakan suatu program kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan ,visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono (2014).

b) Budaya organisasi adalah budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi di mana terdapat sekelompok orang melakukan interaksi, budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi(Wibowo dalam Tannady, 2017).

### **Pengujian Data**

#### **1. Validitas**

Menurut Arikunto (2008:58) validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrumen. Jika  $\text{error tingkat profitabilitas (sig)} \leq 0.05$  dan  $r\text{-hitung} > r\text{ tabel}$ , maka perangkat dikatakan valid. Sebaliknya jika tingkat probabilitas kesalahan  $(\text{sig}) \geq 0,05$  dan uji  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka dikatakan perangkat tidak valid. Validitas dapat diperoleh dengan memeriksa korelasi antara skor tiap item dalam kuesioner dan skor total yang diukur dengan menggunakan Coefficient Corelation Pearson dalam SPSS.

#### **2. Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur

tersebut dan sebaliknya jika reliabilitas pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Hasil reliabilitas dihitung menggunakan bantuan SPSS *Version 25*. Dengan ketentuan Ghozali (2005):

- a. Jika koefisien Alpha ( $\alpha$ )  $< 0,6$  maka butir pernyataan dinyatakan tidak reliabel.
- b. Jika koefisien Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,6$ , maka butir pernyataan dinyatakan reliabel.

### 3. Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi  $R^2$ . Nilai determinasi  $R^2$  mempunyai range antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

### 4. Uji t

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut.

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima).

- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak).



#### **BAB IV**

#### **GAMBAR UMUM OBJEK PENELITIAN**

##### **4.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit**

Rumah Sakit Type-D Kecamatan Tualang Perawang merupakan peningkatan puskesmas Tualang dan diresmikan Bupati Siak pada tanggal 11 Februari 2018, cita-cita Bupati Siak, Drs. H Syamsuar, M.Si untuk membangun 5

Rumah Sakit Type-D Kecamatan Tualang dikomplek perkantoran Pemerintahan kecamatan Tualang, Perawang. 4 Rumah Sakit Type-D lainnya akan dibangun dikecamatan Sungai Apit, Kecamatan Kandis, Kecamatan Minas Dan Kecamatan Kerinci Kanan. Dimana kelima kecamatan yang akan dibangun menggunakan APBD Siak ini memiliki jumlah penduduk yang cukup padat. Rumah Sakit Type-D ini dikepalai oleh seorang dokter umum bernama Dr. H. Amdan, M. Kes yang berlokasi dijalan Raya Perawang-Minas Km.10, Perawang Barat Kecamatan Tualang Kabupaten Siak, dengan luas tanah  $\pm 12.000 m^2$ . Rumah sakit tersebut terus berkembang untuk memenuhi kebutuhan daerah Tualang. Sesuai surat keputusan kepala dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu Kabupaten Siak Nomor: 02/DPMPTSP/IORS/XII/2018 Tentang pemberian izin Operasional Rumah Sakit.

Pada tahun 2018 program dan kegiatan Rumah Sakit Type-D Perawang dilaksanakan oleh berbagai unit. Unit ini terdiri dari instalasi-instalasi yang langsung melaksanakan program pelayanan kesehatan dirumah sakit Type-D Perawang. Unit kerja terdiri dari :

1. Instalasi Gawat Darurat

KLL (KECELAKAN LALU LINTAS) merupakan kunjungan IGD terbanyak pada tahun 2018 yaitu 221 jiwa dan febris merupakan penyakit non bedah terbanyak (23%) di IGD.

2. Instalasi Rawat Jalan

Dari data kunjungan Rawat jalan pada tahun 2018 didapat data bahwa kunjungan terbanyak adalah poli umum (32%).

3. Instalasi Rawat Inap

- a) Dari nilai indeks rawat inap bahwa pada tahun 2018 BOR, LOS, BTO, berada dibawah nilai ideal, sedangkan TOI berada diatas nilai ideal sementara GDR Dan NDR berada pada nilai ideal.
- b) Dyspepsia merupakan salah satu sepuluh besar diagnose penyakit pasien terbesar Rawat Inap dengan jumlah kunjungan terbanyak (21%).

#### 4. Instalasi Ibu dan Anak

Kegiatan persalinan didapat data yang linear yaitu jumlah persalinan sebanyak 55 dan jumlah bayi lahir hidup sebanyak 55

#### 5. Instalasi Farmasi

Pelayanan lembar resep sebanyak 1954 dan jumlah resep sebanyak 7816.

#### 6. Instalasi Laboratorium

- Jenis pemeriksaan yang dilakukan pada pelayanan laboratorium banyak menggunakan alat yang beroperasi sedang (69%).
- Adapun jenis pemeriksaan darah sepanjang tahun 2018 memiliki nilai 153 dengan pemeriksaan Hb. Pada pemeriksaan imunologi memiliki nilai 81 dengan kasus HIV/AIDS, Sementara pemeriksaan Urine Rutin memiliki nilai 27 dengan pemeriksaan protein. Kemudian pada pemeriksaan kimia darah berjumlah 205 dengan pemeriksaaan gula darah dan pemeriksaaan khusus berjumlah 185 dengan jenis pemeriksaan Sputum BTA.

#### 7. Pelayanan Fisioterapi

- Pelayanan fisioterapi menggunakan penanganan secara manual (Exercise) dan IR jumlah kunjungan sebanyak 435.

- Jenis kasus yang memiliki nilai tertinggi pada instalasi fisioterapi sepanjang tahun 2018 adalah Rheumatoid (OA, RA, Frozen Shoulder, dll) dengan nilai 213.

#### 8. Instalasi Gizi

- Pelayanan makan pada pasien mencapai 10,02 % dan konsultasi gizi mencapai 2.75%.
- Jenis kasus yang memiliki nilai tertinggi pada instalasi gizi sepanjang tahun 2018 adalah post partum dengan nilai 41

Berdasarkan 8 point unit diatas merupakan pencapaian program pembangunan kesehatan Rumah Sakit Type-D perawang pada tahun 2018. Dan pada 2020 semakin berkembang dan meningkat pencapaian program pembangunan kesehatannya.

### 4.2 Visi, Misi, Strategi dan Motto Rumah Sakit

#### 4.2.1 Visi

Profil Rumah Sakit Type-D Perawang tahun 2019 merupakan hasil kegiatan pelayanan dan pembangunan selama 1 tahun. Keberhasilan dapat diukur dengan indikator yang telah ditetapkan untuk mendukung kepada visi Provinsi Riau yaitu: “Terwujudnya Provinsi Riau yang maju, masyarakat sejahtera, berbudaya melayu dan berdaya saing tinggi, menurunnya kemiskinan, tersedianya lapangan kerja serta pemantapan aparatur”, Visi Kabupaten Siak yaitu: “Terwujudnya masyarakat Kabupaten Siak yang sehat, cerdas dan sejahtera dalam lingkungan masyarakat yang agamis dan berbudaya melayu serta sebagai tujuan destinasi yang terbaik disumatera 2020”.

Mengacu kepada Visi Provinsi Riau dan Kabupaten Siak maka Rumah Sakit Type-D perawang menetapkan Visi sebagai berikut : “Menyelenggarakan pelayanan yang prima, berkualitas dan berkesinambungan”. Untuk mencapai tujuan Visi tersebut, Rumah Sakit Type-D Perawang melakukan beberapa hal yang tertuang dalam Misi, Nilai-nilai serta norma.

#### **4.2.2 Misi**

Misi Rumah Sakit Type-D Perawang yaitu:

- a) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang prima, aman, dan informatif dan efektif serta tetap memperhatikan aspek sosial
- b) Memberikan pelayanan yang ramah, bersahabat dan tanpa diskriminasi
- c) Menyelenggarakan system rujukan yang berjenjang
- d) Membangun sumber daya manusia yang handal, professional, akuntabel, yang berorientasi pada masyarakat/pelanggan serta berintegrasi tinggi dalam pelayanan.
- e) Senantiasa meningkatkan sarana dan prasarana rumah sakit dalam memperluas jangkauan pelayanan kepada masyarakat
- f) Mewujudkan system management rumah sakit yang memberikan kepastian hukum yang efektif, transparan, akuntabel, serta responsive dalam menjawab masyarakat.
- g) Memberikan perlindungan hukum dan keselamatan kerja terhadap seluruh staff dan karyawan
- h) Meningkatkan kesejahteraan seluruh staff dan karyawan

#### **4.2.3 Strategi**

Dalam upaya untuk mewujudkan Visi dan tercapainya Misi, Rumah Sakit Type-D Perawang mengambil beberapa langkah Strategi yaitu:

- a) Tingkatkan kompetensi SDM khususnya dalam hal attitude karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang berorientasi pada pelanggan dan menyenangkan.
- b) Tingkatkan program pemasaran terutama pada wilayah potensial industri.
- c) Berikan pelayanan yang berkualitas standar nasional, santun dan menyenangkan
- d) Tata bangunan dan peralatan yang atraktif dan selalu siap pakai.
- e) Kembangkan dan lengkapi system-sistem manajemen, terutama IT sistem, sistem pelayanan dan sistem keuangan.
- f) Lengkapi rumah sakit menjadi rumah sakit pusat pendidikan, pelatihan dan penelitian ditingkat regional dalam rangka mewujudkan *the center of excellence*.
- g) Peran aktif dalam pelayanan kesehatan individu dalam menunjang misis pemerintah daerah untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Perawang. Keberadaan Rumah Sakit Type-D Perawang Kecamatan tualang adalah salah satu Rumah Sakit umum daerah Kelas D di Kabupaten. Sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan dirumah sakit ini maka perlu upayakan suatu rencana *balanced scorecard*, disamping itu juga evaluasi kinerja selama tahun 2020 adalah sasaran dan target yang telah ditetapkan yang diukur sebagai indikator tingkat keberhasilan sebuah misi.

#### 4.2.4 Motto

## 5 S : Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun

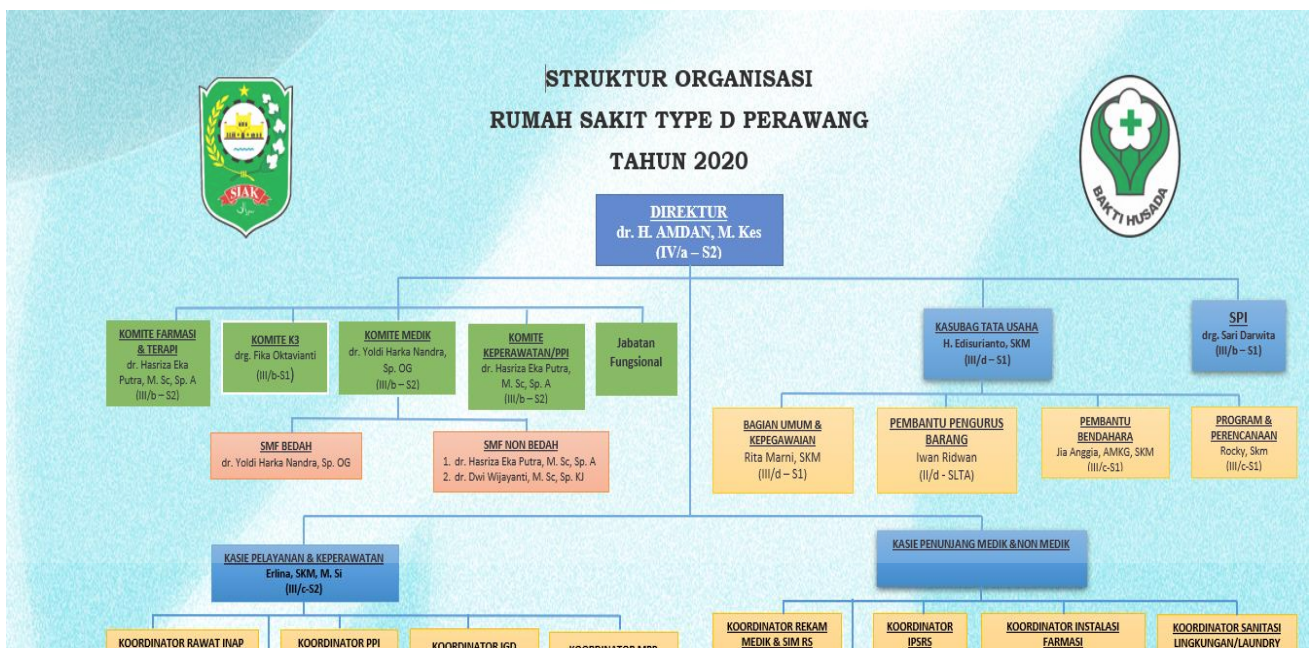
### 4.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit

Struktur organisasi merupakan suatu badan yang didalamnya ada orang-orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu, agar tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai maka orang-orang yang bekerja sama ini harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing orang tersebut akan mengetahui tugas serta tanggung jawab serta kepada siapa harus bertanggung jawab.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Rumah Sakit Type-D Perawang





Sumber: *Rumah Sakit Type-D Perawang*

Berikut ini akan diuraikan mengenai tugas, tanggung jawab dan wewenang masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut.

a) Direktur

Direktur bertugas memberikan pengarahan atas kegiatan Rumah Sakit yang dipimpinnya, merencanakan kegiatan Rumah Sakit agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Direktur berwenang untuk mengatur dan mengarahkan setiap bagian yang dipimpinnya. Dalam melaksanakan tugasnya Direktur dibantu oleh Kepala Sub. Bagian Tata Usaha (KASUBAG TU), SPI, Kepala Seksi Penunjang Medis dan Non Medis, Kepala Seksi Pelayanan Medis dan Keperawatan.

b) KASUBAG TU (Kepala sub. bagian tata usaha)

KASUBAG TU bertugas pokok membantu Direktur dalam penyelenggaraan Rumah sakit di bidang ketatausahaan yang meliputi

urusan perencanaan, evaluasi dan pelaporan, administrasi umum dan kepegawaian serta hukum dan kehumasan.

Tanggung jawab KASUBAG TU yaitu :

- Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas administrasi pada rumah sakit
- Bertanggung jawab atas penggunaan, pemeliharaan, sarana dan prasarana kerja yang ada dirumah sakit.

Wewenang KASUBAG TU yaitu :

- Membina staf administrasi, melalui pengarahan dan peringatan lisan maupun dengan tulisan
- Mengusulkan mutasi/rotasi, promosi, kenaikan golongan/skala gaji staf administrasi maaupun penundaannya dengan persetujuan direktur rumah sakit.
- Menggunakan sarana, prasarana kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas-tugas.

c) SPI

SPI bertugas sebagai :

- Membantu direktur dalam mengamankan investasi dan aset rumah sakit secara efektif.
- Mengevaluasi desain dan implementasi pengendalian internal, mengevaluasi kesesuaiannya, dan menerapkan sistem pengendalian internal yang dibuat untuk memastikan data keuangan yang andal.
- Menganalisis dan mengevaluasi efektivitas sistem dan prosedur di semua bagian dan unit kegiatan rumah sakit.

SPI bertanggung jawab langsung kepada direktur rumah sakit dalam menjalankan fungsinya. Tanggung jawab SPI adalah sebagai berikut:

- Melakukan survei dan analisis sejauh mana rencana investasi rumah sakit dilakukan, khususnya unit kerja yang melibatkan aspek penilaian risiko dan manajemen.
  - Melakukan penilaian sistem manajemen dan kontrol di area ini untuk memantau efektivitas dan efisiensi sistem dan prosedur.
  - Evaluasi dan pantau sistem kendali informasi dan komunikasi untuk mengkonfirmasi hal berikut:
    - 1) Keamanan informasi penting rumah sakit terjamin.
    - 2) Fungsi sekretariat rumah sakit dalam pengelolaan informasi ditunjukkan secara efektif.
    - 3) Penyajian laporan rumah sakit memenuhi ketentuan perundang-undangan.
    - 4) Melakukan tugas khusus dalam pengendalian internal yang diberikan oleh direktur.
- d) **KEPALA SEKSI PENUNJANG MEDIS DAN NON MEDIS**
- Kepala seksi penunjang medis dan non medis bertugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pelayanan medis dan non medis dirumah sakit.
- e) **KEPALA SEKSI PELAYANAN MEDIS DAN KEPERAWATAN**
- Kepala seksi pelayanan medis dan keperawatan bertugas merencanakan :
- Rencanakan jumlah dan kategori staf perawat dan personil lain yang diperlukan.

- Jika perlu, rencanakan jumlah dan jenis peralatan perawatan yang diperlukan untuk unit gawat darurat.
- Merencanakan dan menentukan jenis aktivitas / asuhan keperawatan yang akan dilakukan sesuai kebutuhan pasien.

Kepala seksi pelayanan medis dan keperawatan bertugas menggerakkan dan melaksanakan

- ❖ Atur dan koordinasikan semua aktivitas layanan darurat
- ❖ Mengedit dan mengatur daftar personel servis untuk pemeliharaan dan personel lainnya sesuai dengan kebutuhan Anda dan peraturan / regulasi yang berlaku.
- ❖ Menerapkan program orientasi untuk pekerja perawatan baru atau staf lain yang bekerja di UGD
- ❖ Menginstruksikan dan memotivasi staf perawat untuk melakukan perawatan sesuai dengan peraturan / standar
- ❖ Bertemu secara teratur dengan pelaksana perawatan
- ❖ Atur dan koordinasikan pemeliharaan peralatan agar selalu tersedia
- ❖ Bertanggung jawab untuk melaksanakan inventarisasi peralatan
- ❖ Memelihara buku register dan berkas catatan medic

Kepala seksi pelayanan medis dan keperawatan bertugas mengawasi pengendalian dan penilaian :

- Mengawasi dan mengendalikan pendayagunaan peralatan perawatan beserta obat obatan
- Mengawasi keperawatan

Wewenang kepala seksi pelayanan medis dan keperawatan yaitu:

- Meminta informasi dan pengarahan pada atasan
- Memberikan bimbingan dan pedoman implementasi kepada staf perawat
- Mengawasi, mengelola dan mengevaluasi penggunaan peralatan keperawatan dan kualitas asuhan keperawatan di UGD
- Menandatangani surat dan dokumen yang ditunjuk sebagai otoritas untuk menghadiri pertemuan rutin.



## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan karakteristik responden sangat penting dalam penelitian ini. Ketidaksamaan deskripsi dalam penelitian, maka

dalam penelitian bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan biasa atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dari beberapa aspek yaitu pada karakteristik jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat keanekaragaman karakteristik responden. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah perawat pada Rumah Sakit Tipe-D Perawang. Untuk melihat lebih jelasnya mengenai karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut dibawah ini:

#### 5.1.1 Jenis Kelamin

Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	7	20,59
2	Perempuan	27	79,41
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa komposisi responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 7 orang perawat atau sebesar 20,59% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 27 orang perawat atau sebesar 79,41%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih sedikit dari pada responden perempuan.

### 5.1.2 Umur

Umur menjadi salah satu faktor yang cukup berperan dalam membentuk kematangan dalam proses pengambilan keputusan seseorang, disamping faktor-faktor lainnya. Dari sampel penelitian ini adalah 34 perawat, responden yang berusia 21-30 sebanyak 24 orang perawat, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 8 orang perawat, dan responden yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 2 orang perawat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	21-30 Tahun	24	70,58
2	31-40 Tahun	8	23,52
3	> 40 Tahun	2	5,88
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari komposisi umur responden distribusi yang paling besar beras pada usia 21-30 tahun yaitu 70,58%, sedangkan untuk umur 31-40 tahun sebesar 23,52% dan untuk umur >40 sebesar 5,88 maka dapat disimpulkan bahwa perawat rumah sakit type- D Perawang mendominasi usia 21-30 tahun.

### 5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Pendidikan responden di kelompokkan kedalam dua kelompok pendidikan yaitu pendidikan setara dengan

pendidikan D3 dan pendidikan Sarjana S1. Untuk lebih jelasnya pemaparan jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	D3	22	35,29
2	Sarjana S1	12	64,70
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi responden yang berlatar belakang pendidikan dominan adalah pendidikan D3 sebanyak 22 orang perawat 35,29% dan untuk responden yang berlatar belakang pendidikan Sarjana sebanyak 12 orang perawat 64,70%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan D3 lebih dominan dalam penelitian ini, yang dikarenakan pendidikan D3 lebih mahir dalam melaksanakan kegiatan merawat pasien.

#### **5.1.4 Lama Bekerja**

Lama bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi perawat disuatu rumah sakit hingga jangka waktu tertentu. Perawat yang bekerja dikategorikan dalam 3 komposisi yaitu < 1 Tahun, 1-5 Tahun, 6-10 Tahun. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	9	26,47
2	1-5 Tahun	14	41,17
3	6-10 Tahun	11	32,35
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat dari 34 responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 14 perawat, sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja pada rawat inap pada rumah sakit type-D Perawang ini memiliki masa kerja 1-5 tahun, dengan ini berarti mereka sudah cukup matang dalam menghadapi permasalahan yang ada serta sudah cakap dalam pekerjaan yang telah diberikan.

## 5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini menggunakan metode korelasi *product moment* terkoreksi (*corrected item-total-correlation*) dengan tingkat signifikan dengan  $\alpha = 5\%$  dengan sampel sebanyak 34 perawat, nilai kritis korelasi *product moment* atau disebut *r* tabel adalah 0,329. Sedangkan untuk uji reliabilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode *alpha-cronbach*. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien *alpha-cronbach* lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

### 5.2.1 Uji Validitas

Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner budaya organisasi dan kinerja

perawat bagian rawat inap pada Rumah Sakit Type-D Perawang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.5**  
**Hasil Uji Validitas Data**

<b>Pernyataan</b>	<b>Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)</b>	<b>Korelasi Tabel (r-tabel)</b>	<b>Keterangan</b>
BO 1	0,596	0,329	<b>Valid</b>
BO 2	0,557	0,329	<b>Valid</b>
BO 3	0,811	0,329	<b>Valid</b>
BO 4	0,838	0,329	<b>Valid</b>
BO 5	0,726	0,329	<b>Valid</b>
BO 6	0,829	0,329	<b>Valid</b>
BO 7	0,484	0,329	<b>Valid</b>
BO 8	0,471	0,329	<b>Valid</b>
BO 9	0,789	0,329	<b>Valid</b>
BO 10	0,686	0,329	<b>Valid</b>
BO 11	0,503	0,329	<b>Valid</b>
BO 12	0,701	0,329	<b>Valid</b>
BO 13	0,697	0,329	<b>Valid</b>
BO 14	0,444	0,329	<b>Valid</b>
BO 15	0,599	0,329	<b>Valid</b>
BO 16	0,431	0,329	<b>Valid</b>
BO 17	0,363	0,329	<b>Valid</b>
<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)</b>	<b>Korelasi Tabel (r-tabel)</b>	<b>Keterangan</b>
KK 1	0,476	0,329	<b>Valid</b>
KK 2	0,668	0,329	<b>Valid</b>
KK 3	0,851	0,329	<b>Valid</b>
KK 4	0,877	0,329	<b>Valid</b>
KK 5	0,605	0,329	<b>Valid</b>
KK 6	0,652	0,329	<b>Valid</b>
KK 7	0,396	0,329	<b>Valid</b>
KK 8	0,373	0,329	<b>Valid</b>
KK 9	0,575	0,329	<b>Valid</b>
KK 10	0,359	0,329	<b>Valid</b>
KK 11	0,651	0,329	<b>Valid</b>

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada variabel X mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat  $\alpha = 0,05\%$  dengan 34 responden, maka nilai r hitung yang didapat dari pengolahan data SPSSversi 24.00 lebih besar dari r tabel 0,329 sehingga butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten bila atau stabil. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach's*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0,857	0,60	Reliable
Kinerja Perawat	0,817	0,60	Reliable

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada

tabel 5.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrument yang digunakan nyatakan reliable.

### **5.3 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi (X)**

Menurut Edgar Schein (Wibowo, 2010), budaya organisasi merupakan pola dasar hipotesis yang ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu untuk mempelajari dan menguasai isu-isu adaptasi eksternal dan integrasi internal. Anggota baru sebagai cara untuk dikenali, dipikirkan dan dirasakan dengan benar terkait dengan masalah. Itu adalah hasil dari semangat dan kekuatan, kreativitas, inisiatif, pemikiran, dan kebiasaan manusia, dan diterima sebagai perilaku yang beradab, disadari atau tidak. Arti kata organisasi dalam terminologi adalah batas yang relatif dapat diidentifikasi dan entitas sosial yang terkoordinasi secara sadar yang berfungsi relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

#### **5.3.1 Inisiatif**

Inisiatif adalah membuat langkah pertama dalam mengusahakan sesuatu. Dengan kata lain, inisiatif adalah bentuk kesadaran diri dari individu yang berpikir bahwa dia harus melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya atau memenuhi suatu hal. Sedangkan inisiasi adalah upacara atau ujian yang harus dijalani orang yang akan menjadi anggota suatu perkumpulan, suku, kelompok umur, dan sebagainya.

##### **5.3.1.1 Kreatif**

Kreatif merupakan suatu kemampuan seseorang untuk dapat melahirkan sesuatu yang baru, baik itu berupa suatu gagasan maupun karya nyata yang relatifnya berbeda dengan apa yang sudah ada sebelumnya. Kreativitas tersebut merupakan suatu kemampuan berpikir tingkat tinggi yang mengimplikasikan terjadinya eskalasi didalam kemampuan berpikir, ditandai oleh sukses, diskontinuitas, diferensiasi, serta juga integrasi antara tahap perkembangan. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Tentang Kreatif**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	76,47
2	Setuju	8	23,52
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.7 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 76,47% dan kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 23,52%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, hal ini berarti perawat telah kreatif daalam berkerja, para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan kreatif

sehingga pekerjaan cepat selesai dan maksimal. perawat yang kreatif merupakan salah satu kemampuan seseorang untuk dapat melahirkan sesuatu yang baru, baik itu berupa suatu gagasan maupun karya nyata yang relatifnya berbeda dengan apa yang sudah ada sebelumnya.

### 5.3.1.2 Proaktif

Sikap proaktif manusia selalu memiliki tujuan, bergerak maju, dan berorientasi ke masa depan, serta secara internal memunculkan perilakunya sendiri. Stimulus dari luar lebih tampak sebagai sesuatu yang menjadi kecenderungan aktualisasi dari dalam keluar daripada sesuatu yang menjadikan individu bereaksi terhadap stimulus lingkungan. Individu secara psikologis mencerna stimulus eksternal tersebut dan bukan sekedar bereaksi terhadap stimulus. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Tentang Proaktif**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	38,23
2	Setuju	18	52,94
3	Cukup Setuju	3	8,82
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.8 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 38,23%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden dengan

persentase 52,94%, dan selanjutnya yang mengatakancukup setuju sebanyak 3 responden dengan presentase 8,82%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dapat kategorikan setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, hal ini berarti sebagian perawat telah menyatakan sikapnya yang ingin maju dan mengembangkan potensi dirinya sendiri dan untuk mencapai tujuan rumah sakit. Namun terdapat 3 responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan yang ada, hal ini dapat saja dipicu dari adanya perawat yang kurang memiliki rasa percaya diri atas pekerjaannya dan kurang beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

#### 5.3.1.3 Inovatif

Pengertian atau definisi inovatif yang benar pun selain menyandarkan kepada sebuah pemikiran inovatif harus menghasilkan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi dirinya maupun bagi orang lain secara umum inovatif yang bermanfaat bagi orang lain yaitu menciptakan segala sesuatu yang berguna untuk masyarakat baik lapangan pekerjaan, pemikiran atau paham serta hal-hal lain yang berkaitan dengan kehidupan sosial. Secara khusus arti inovatif bagi diri sendiri yaitu menciptakan sesuatu yang berguna bagi diri kita seperti gaya hidup yang baik, menciptakan sebuah wirausaha dan berbagai macam hal yang berkaitan pada kelangsungan hidup diri kita. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Tentang Inovatif**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	17,64

2	Setuju	14	41,17
3	Cukup Setuju	13	38,23
4	Tidak Setuju	1	2,94
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.9 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 17,64% lalu yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 41,17%, sedangkan respinden yang mengatakan cukup setuju 13 responden dengan persentase 38,23%, dan yang mengatakan tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2,94%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, hal ini berarti perawat sikap inovatif yang ada pada diri perawat dinilai telah melekat pada diri perawat tersebut. Sikap inovatif ini salah satu sikap yang berguna untuk orang banyak, perawat merupakan pelayan masyarakat yang memiliki sikap mengayomi dan memberikan kasih sayangnya kepada pasien. Namun terdapat 1 responden yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan, dilihat dari profil perawat tersebut, memiliki usia dan masa kerja yang cukup matang dan mungkin saja pemicu dari adanya parawat tersebut tidak inovatif dalam bekerja.

#### **5.3.1.4 Kesempatan**

Kesempatan kerja adalah keadaan yang menggambarkan ketersediaan lapangan kerja untuk para pencari kerja. Secara umum, ini bisa juga diartikan

sebagai jumlah tenaga kerja yang dapat atau akan berkontribusi aktif dalam perekonomian. Kesempatan kerja juga sangat erat kaitannya dengan kemampuan pemerintah untuk menciptakan investasi yang aman dan nyaman serta kualitas dari sumber daya manusia dalam membuat lapangan kerja. Peningkatan pada bidang investasi dapat memperluas lapangan kerja sehingga kesempatan kerja menjadi lebih banyak, sebab jika investasi meningkat maka akan meningkatkan jumlah produksi barang maupun jasa. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Tentang Kesempatan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	17,64
2	Setuju	15	44,11
3	Cukup Setuju	13	38,23
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.10 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 17,64%, lalu yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 44,11%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 38,23%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, hal ini berarti perawat memiliki kesempatan dalam berkontribusi pada rumah sakit,

mereka dituntut untuk memberikan kinerjanya dengan baik. Namun dari banyaknya tanggapan tersebut masih terdapat beberapa perawat yang menyatakan cukup setuju dengan kesempatan yang diberikan, yang berarti mereka kurang cakap dan kurang percaya diri bahwa dirinya dapat memberikan kontribusi pada rumah sakit.

### 5.3.2 Responsif

Responsif adalah padanan kata dari merespon secara cepat untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Bisa jadi respon yang cepat itu adalah karena melihat peluang dan momentum yang ada, bisa jadi karena itu adalah satu-satunya peluang, yang kalau tidak diambil maka akan hilang begitu saja peluang tersebut. Maka sikap responsif sangat penting dalam konteks menemukan momentum dan peluang dalam hidup kita.

#### 5.3.2.1 Tanggap

Tanggap dalam dunia kerja membuat kita terlihat profesional dalam bekerja. Cepat tanggap dalam melakukan sesuatu juga bisa melatih diri kamu untuk bekerja secara *multi-tasking*. Ketika menerima suatu pekerjaan tambahan saat kita mengerjakan tugas yang lain, perawatharus cepat tanggap dalam menerimanya, terutama pada tugas yang tidak kamu kuasai. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Tentang Tanggap**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	61,76
2	Setuju	12	35,29
3	Cukup Setuju	1	2,94

4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.11 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 61,76%, lalu yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 35,29%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2,94%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, hal ini berarti perawat telah melaksanakan dengan sikap yang tanggap dan cakap. Menjadi seorang perawat tentunya diperlukan adanya cepat tanggap dan cakap saat bekerja yang dikarenakan mereka diperuntukan untuk cepat bergegas siap dalam keadaan darurat serata dituntut untuk tetap tenang dalam menangani pekerjaan.

### 5.3.2.2 Penerapan Nilai Caring

Perilaku Caring merupakan kunci sukses bagi perawat dalam menjalankan profesinya yaitu apabila mempunyai ilmu untuk mensintesa semua kejadian yang berhubungan dengan klien, mampu menganalisa, mengintepretasikan, mempunyai kata hati, dan mengerti apa yang terjadi terhadap masalah yang dihadapi klien. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Tentang Penerapan Nilai Caring**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	26,47
2	Setuju	12	35,29
3	Cukup Setuju	10	29,41
4	Tidak Setuju	3	8,82
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.12 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 26,47%, lalu yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 35,29%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 38,23%, dan tang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 8,82%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, hal ini berarti perawat telah menerapkan nilai caring dalam pekerjaannya. Nilai cari ini telah didapatkan pada masa kuliahnya, mereka melatih diri untuk menjadi perawat yang professional dan bertanggung jawab atas semua pekerjaannya. Namun dari pernyataan yang telah diajukan terdapat 3 responden yang menjawab tidak setuju yang berarti mereka kurang cakap dan kurang menerapkan nilai caring dalam bekerja. Nilai caring ini memang harus dimiliki oleh setiap perawat yang dikarenakan nilai caring ini salah satu ilmu dalam ilmu kesehatan dengan adanya menerapkan ilmu tersebut maka akan meningkatkan hasil kinerja perawat tersebut.

### 5.3.2.3 Kecepatan Pelayanan

Kecepatan layanan termasuk dalam kualitas pelayanan. Sedangkan kualitas pelayanan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaiannya dalam mengimbangi harapan konsumen. Dalam penelitian ini diambil kecepatan pelayanan sebagai variabel yang mempengaruhi atau memenuhi kebutuhan dari pelanggan. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Tentang Kecepatan Pelayanan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	82,35
2	Setuju	6	17,64
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.13 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 82,35%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 17,64%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, hal ini berarti perawat telah berhasil menerapkan kecepatan dalam pelayanan rumah sakit, upaya pemenuhan kebutuhan konsumen tersebut bisa dengan cara yang menyangkut tentang pelayanan. Kecepatan

pelayanan berarti perawat harus memiliki nilai lebih dalam bekerja, perawat harus bisa melayani pasien dengan baik dan professional.

#### 5.3.2.4 Sikap Empati

Empati adalah sebuah respons afektif yang asalnya dari penangkapan atau pemahaman akan keadaan emosi atau juga akan kondisi lainnya, yang mirip dengan perasaan orang lain. Empati merupakan kemampuan untuk menempatkan diri sendiri dalam posisi orang lain dan mampu merasakan penghayatan terhadap perasaan orang lain, namun tetap dapat mempertahankan jati dirinya sendiri. Emosi yang dirasakan seseorang tidak mengakibatkan seseorang lalu kehilangan identitas dirinya. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Tentang Sikap Empati**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	32,35
2	Setuju	22	64,70
3	Cukup Setuju	1	2,94
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.14 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 32,35%, lalu yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 64,70%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 1 responden dengan

persentase 2,94%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, hal ini berarti perawat memiliki rasa empati kepada pasien maupun pada rekan kerja, mereka lebih menekankan adanya rasa kepedulian untuk semua orang terutama pasien yang membutuhkan pertolongan. Sebagai seorang perawat rasa emosional hal yang harus dilawan karena jika melakukan pekerjaan dengan rasa emosional maka akan mengakibatkan dampak buruk pada rekan kerja atau pada pasien.

### **5.3.3 Kerjasama**

Kerjasama adalah pekerjaan yang dilakukan dua orang atau lebih dengan melibatkan interaksi antarindividu bekerja bersama sama sampai terwujud tujuan yang dinamis. Lebih lanjut ia berpendapat bahwa unsur utama kerjasama ada tiga yakni adanya individu individu, adanya interaksi dan adanya tujuan yang sama.

#### **5.3.3.1 Menjalin Kerjasama**

Dalam menjalin sebuah kerjasama, hal yang sangat penting yang tidak boleh kita lupakan adalah menjalin komunikasi yang baik. Dengan komunikasi yang baik, maka kita akan mampu menjalin kerjasama yang baik. Dalam kerjasama, maka akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak dapat terselesaikan. Bekerja dalam bentuk tim akan lebih efektif dari pada bekerja sendiri-sendiri, tim tidak hanya penting dan bermanfaat pada organisasi saja, tetapi juga memberikan manfaat bagi individu para anggotanya. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Tentang Menjalin Kerja Sama**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	20,58
2	Setuju	15	44,11
3	Cukup Setuju	12	35,29
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.15 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 20,58%, lalu yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 44,11%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 35,29%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, hal ini berarti perawat telah menjalin kerjasama dengan baik di dalam pekerjaan, tidak hanya itu seorang perawat tentunya tidak akan bisa bekerja sendiri tanpa adanya rekan kerja untuk bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

### 5.3.3.2 Memilih Rekan Kerja

Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Dalam suatu tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.16**

**Tanggapan Responden Tentang Memilih Rekan Kerja**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	17,64
2	Setuju	14	41,17
3	Cukup Setuju	14	41,17
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.16 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 17,64%, lalu yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 44,17%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 44,17%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam hal ini sama dengan memilih setuju dan cukup setuju. Maka dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian menjawab dengan pernyataan yang seimbang antara setuju dan cukup setuju, hal ini berarti perawat telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Rekan kerja memiliki peran penting dalam pendelegasian pekerjaan, hal ini mencakup dari segi kenyamanan dalam bekerja ataupun hal lainnya. Rekan kerja yang solid tentunya akan berdampak pada diri perawat tersebut, seperti halnya kepuasan batin dan kepuasan kerja. Namun masih terdapat responden yang menjawab cukup setuju hal ini berarti mereka merasakan rekan kerjanya kurang komunikatif dan sering membosankan dalam bekerja sehingga perawat lain merasakan ketidakpuasan dengan lingkungan kerjanya.

### 5.3.3.3 Kerja Tim

Kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Melalui kerjasama tim yang kuat, kita bisa meraih suatu pencapaian besar yang mungkin tidak pernah kita pikirkan sebelumnya. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Tentang Kerja Tim**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	58,82
2	Setuju	14	41,17
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.17 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 58,82%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 41,17%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategorikan sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, hal ini berarti perawat telah berkerja tim dengan baik. Kerjasama tim mempunyai dampak baik untuk perawat itu sendiri ataupun untuk perusahaan, tujuan dari adanya kerja sama tim adalah untuk mencapai

tujuan bersama. Melalui kerjasama tim yang kuat, kita bisa meraih suatu pencapaian besar yang mungkin tidak pernah kita pikirkan sebelumnya.

### 5.3.4 Disiplin

Disiplin adalah suatu sifat atau kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dan mematuhi aturan atau nilai-nilai yang telah disepakati. Dalam hal ini, sikap disiplin sangat berhubungan dengan norma, prosedur, aturan, dan lain sebagainya yang ada di masyarakat. Waktu itu merupakan hal yang sangat berharga yang tidak dapat diulang. Jika kita tepat waktu, tentunya kita sudah menghargai waktu yang ada. Tepat waktu akan mengantarkan kita menuju kesuksesan.

#### 5.3.4.1 Kehadiran Tepat Waktu

Tepat waktu diartikan sebagai tindakan mengerjakan apa yang harus kita kerjakan dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Ada beberapa alasan. Tepat waktu melatih diri untuk disiplin dan menjadikan kita orang yang dapat dipercaya. Orang yang tepat waktu ialah orang yang dapat mendisiplinkan dirinya sendiri karena mempunyai komitmen yang kuat. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Tentang Kehadiran Tepat Waktu**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	26,47
2	Setuju	14	41,17
3	Cukup Setuju	10	29,41
4	Tidak Setuju	1	2,94

5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.18 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 26,47%, lalu yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 41,17%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 29,41%, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2,94%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, hal ini berarti perawat telah hadir tepat waktu dalam berkerja. Menjadi seorang perawat tentunya akan menjadi kebanggan jika memiliki kedisiplinan yang baik, serta orang yang tepat waktu ialah orang yang dapat mendisiplinkan dirinya sendiri karena mempunyai komitmen yang kuat.

#### **5.3.4.2 Meminta Izin**

Dalam arti luas yakni merupakan salah satu instrumen yang paling banyak digunakan dalam hukum administrasi. Pemerintah menggunakan izin sebagai sarana yuridis untuk mengemudikan tingkah laku para warga. Izin ialah suatu persetujuan dari penguasa berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah untuk dalam keadaan tertentu menyimpang dari ketentuan-ketentuan larangan peraturan undang-undangan. Dengan memberi izin, penguasa memperkenankan orang yang memohonnya untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu yang

sebenarnya dilarang. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Tentang Meminta Izin**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	58,83
2	Setuju	12	35,29
3	Cukup Setuju	1	2,94
4	Tidak Setuju	1	2,94
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.19 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 58,82%, lalu yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 35,29%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2,94%, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2,94%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, hal ini berarti perawat telah menerapkan berbagai prosedur yang telah ditetapkan oleh rumah sakit agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar. Meminta izin adalah adap dalam atau budaya dalam instansi kerja atau perusahaan, orang yang memiliki adap yang baik tentunya akan berdampak pada hasil kinerja perawat tersebut.

#### **5.3.4.3 Sanksi**

Sanksi adalah ancaman hukuman, merupakan satu alat pemaksa guna ditaatinya suatu kaidah, UU, norma-norma hukum. Penegakan hukum pidana menghendaki sanksi hukum, yaitu sanksi yang terdiri atas derita khusus yang dipaksakan kepada si bersalah, derita kehilangan nyawa (hukuman mati), derita kehilangan kebebasan (hukuman penjara dan kurungan), derita kehilangan sebagian kekayaan (hukuman denda dan perampasan) dan derita kehilangan kehormatan (pengumuman keputusan hakim). Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Tentang Sanksi**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	58,82
2	Setuju	14	41,17
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.20 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 58,82%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 41,17%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategorikan sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, hal ini berarti perawat telah mengerti sanksi yang telah diterapkan oleh rumah sakit, setiap instansi atau perusahaan memiliki berbagai

sanksi bagi perawatnya yang melanggar aturan, contohnya seperti jika perawat telat datang untuk piket jaga, maka adanya tidak ada uang makan siang atau sangksi lainnya, sangksi ini dapat berupa sangksi tertulis ataupun berupa teguran. Namun dari pernyataan tersebut perawat yang bekerja pada rumah sakit Type-D Perawang ini telah mentaati peraturan yang ada pada rumah sakit, sehingga mereka dapat meminimalisir dari sangksi akan akan diberikan.

### 5.3.5 Komunikatif

Komunikatif adalah kemampuan seseorang dalam berkomunikasi sesuai dengan topik, daerah, bidang sampai dengan sapa lawan bicara. Kompetensi komunikatif meliputi pengetahuan yang penutur-pendengar miliki tentang apa yang mendasari perilaku bahasa atau perilaku tutur yang tepat dan benar, dan tentang apa yang membentuk perilaku bahasa yang efektif.

#### 5.3.5.1 Sikap Loyal Pimpinan

Loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau system/peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Tentang Sikap Loyal Pimpinan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	73,53
2	Setuju	9	26,47
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-

5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.21 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 73,53%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 26,47%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategorikan sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, hal ini berarti perawat memiliki sikap loyalitas pada atasan, mereka bekerja tanpa diperintah dan telah mengetahui pekerjaan yang seharusnya dilakukan dan kerjakan.

### 5.3.5.2 Kesalahpahaman

Kesalahpahaman merupakan ketidaksimetrisan kenyataan mengenai siapa yang benar dan siapa yang salah. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Tentang Kesalahpahaman**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	64,70
2	Setuju	19	55,88
3	Cukup Setuju	3	8,82
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.22 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 64,70%, lalu yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 55,88%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 8,82%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, hal ini berarti perawat telah memahami tentang kesalahpahaman yang terjadi pada rumah sakit.

### 5.3.5.3 Menerima Masukan

Ada dua jenis masukan yang bisa disampaikan selama sesi evaluasi: masukan positif dan negatif. Masukan positif adalah sebuah penghargaan untuk perawat yang sudah bekerja dengan baik sehingga meningkatkan kinerjanya. Masukan positif menstimulasi pusat penghargaan di otak. Penerima pesan akan menanggapi masukan dengan terbuka. Sementara itu, ada pula masukan negative berupa kritik akan sebuah kesalahan perawat. Atasan akan memintanya melakukan penyesuaian. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Tentang Menerima Masukan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	14,71
2	Setuju	15	44,12
3	Cukup Setuju	13	38,24
4	Tidak Setuju	1	2,94

5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.23 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 14,71%, lalu yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 44,12%, yang menyatakan cukup setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 38,24%, dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2,94%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, hal ini menunjukkan bahwa perawat yang bekerja dapat menerima masukan jika ditegur oleh atasan jika pekerjaannya dirasa kurang baik.

#### 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi

Tabel 5.24

##### Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Kreatif	26	8	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>130</b>	<b>32</b>	-	-	-	<b>162</b>
2	Proaktif	13	18	3	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>65</b>	<b>72</b>	<b>9</b>	-	-	<b>146</b>
3	Inovatif	6	14	13	1	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>30</b>	<b>56</b>	<b>39</b>	<b>2</b>	-	<b>127</b>
4	Kesempatan	6	15	13	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>30</b>	<b>60</b>	<b>39</b>	-	-	<b>129</b>
5	Tanggap	21	12	1	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>105</b>	<b>48</b>	<b>3</b>	-	-	<b>156</b>

6	Penerapan Nilai Caring	9	12	10	3	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>45</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>129</b>
7	Kecepatan Pelayanan	28	6	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>140</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>164</b>
8	Sikap Empati	11	22	1	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>55</b>	<b>68</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>126</b>
9	Menjalin Kerjasama	7	15	12	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>35</b>	<b>60</b>	<b>36</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>131</b>
10	Memilih Rekan Kerja	6	14	14	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>30</b>	<b>56</b>	<b>42</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>128</b>
11	Kerja Tim	20	14	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>156</b>
12	Kehadiran Tepat Waktu	9	14	10	1	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>45</b>	<b>56</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>133</b>
13	Meminta Izin	20	12	1	1	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>153</b>
14	Sanksi	20	14	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>156</b>
15	Sikap Loyal Pemimpin	25	9	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>125</b>	<b>36</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>161</b>
16	Kesalahfahaman	12	19	3	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>60</b>	<b>76</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>145</b>
17	Menerima Masukan	5	15	13	1	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>25</b>	<b>60</b>	<b>39</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>126</b>
	<b>Total Bobot Skor</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2428</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel budaya organisasi pada Rumah Sakit Type-D Perawang dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2428. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 17 \times 5 \times 34 = 2890$$

$$\text{Nilai terendah} = 17 \times 1 \times 34 = 578$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal}-\text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2890-578}{5} = 462$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel budaya organisasi Rumah Sakit Type-D Perawang, maka dapat ditentukan dibawah ini:

**Sangat Baik** = 2426 - 2888

Baik = 1964 - 2426

Ragu-Ragu = 1502 - 1964

Tidak Baik = 1040 - 1502

Sangat Tidak Baik = 578 - 1040

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable budaya organisasi pada Rumah Sakit Type-D Perawang berada pada kategori baik. Kriteria penilaian berada diantara 2426-2888. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah mewakili dalam variabel budaya organisasi pada rumah sakit Type-D Perawang. Nilai skor terendah terdapat pada indikator menerima masukan dan nilai skor tertinggi pada indikator kecepatan pelayanan, hal ini berarti perawat atau karyawan rumah sakit Type-D Perawang lebih menekankan pada kecepatan pelayanan dalam menangani pasien dan sisi buruknya belum semua perawat dapat menerima masukan dari atasan jika terjadinya kesalahan dalam bekerja.

### 5.5 Analisis Deskriptif Kinerja perawat (Y)

Kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi salah satunya tergantung pada kinerja perawat dalam melaksanakan pekerjaaa karena perawat merupakan unsur sebuah organisasi terpenting. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang

baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan yang merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak efisien. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

### **5.5.1 Pengkajian**

Pengkajian adalah tahap awal proses keperawatan dan merupakan suatu proses pengumpulan data yang sistematis dari berbagai sumber untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi status kesehatan klien. Tahap pengkajian merupakan dasar utama dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan kebutuhan individu. Oleh karena itu pengkajian yang benar, akurat, lengkap, dan sesuai dengan kenyataan sangat penting dalam merumuskan suatu diagnosis keperawatan dan dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan respon individu, sebagaimana yang telah ditentukan dalam standar praktik keperawatan dari *American Nursing Association (ANA)*.

#### **5.5.1.1 Mengumpulkan Data**

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Sebelum melakukan penelitian, seorang peneliti biasanya telah memiliki dugaan berdasarkan teori yang ia gunakan, dugaan tersebut disebut dengan hipotesis. Untuk membuktikan hipotesis secara empiris, seorang peneliti membutuhkan pengumpulan data untuk

diteliti secara lebih mendalam. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Tentang Mengumpulkan Data**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	79,41
2	Setuju	7	20,59
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.25 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 79,41% dan selanjutnya yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 20,59%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, hal ini menunjukkan kemampuan perawat dalam bekerja dirasa telah baik dan memberikan kepuasan kepada atasan. Pengumpulan data yang dimaksud adalah pengumpulan data yang berkaitan dengan penganalisaan pada diri pasien dari awal pasien datang hingga pasien pulang serta memberikan pelayanan yang terbaik.

#### **5.5.1.2 Mengkaji Pasien Sejak Dirawat Sampai Pulang**

Kajian ini untuk memberi informasi kepada pembaca khususnya calon pasien dan perawat mengenai langkah-langkah yang harus diperhatikan untuk

meningkatkan keselamatan pasien di rumah sakit, sehingga angka kecelakaan pasien selama dirumah sakit dapat berkurang. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan Responden Tentang Mengkaji Pasien Sejak Dirawat Sampai Pulang**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	26,47
2	Setuju	23	67,65
3	Cukup Setuju	2	5,88
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.26 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 26,47%, lalu yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 67,64% dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 5,88%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, hal ini menunjukkan bahwa pengkajian perawat untuk pasien dirasakan masih kurang efisien yang dikarenakan para perawat belum memberikan pelayanan terbaiknya, jika dilihat dari profilnya perawat ini memiliki masa kerja yang relative baru sehingga dapat disimpulkan perawat tersebut perlu belajar lebih banyak lagi.

### **5.5.2 Diagnosa Keperawatan**

Diagnosa Keperawatan merupakan keputusan klinik tentang respon individu, keluarga dan masyarakat tentang masalah kesehatan aktual atau potensial, dimana berdasarkan pendidikan dan pengalamannya, perawat secara akontabilitas dapat mengidentifikasi dan memberikan intervensi secara pasti untuk menjaga, menurunkan, membatasi, mencegah dan merubah status kesehatan klien. Diagnosis keperawatan memberikan gambaran tentang masalah atau status kesehatan klien yang nyata (aktual) dan kemungkinan akan terjadi, dimana pemecahannya dapat dilakukan dalam batas wewenang perawat. Diagnosa keperawatan adalah suatu kesimpulan yang dihasilkan dari analisa data.

#### 5.5.2.1 Membuat Diagnosis Awal

Diagnosa awal yang dibuat sementara dan masih dapat berubah berdasarkan hasil pemeriksaan lebih lanjut. Diagnosa keperawatan diambil dari penilaian klinik tentang respon individu keluarga dan komunitas terhadap masalah kesehatan atau proses kehidupan yang aktual atau potensial. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.27**  
**Tanggapan Responden Tentang Membuat Diagnosis Awal**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	20,59
2	Setuju	15	44,12
3	Cukup Setuju	12	35,29
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.27 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 20,59%, lalu yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 35,39%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 44,12%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, hal ini menunjukkan bahwa perawat yang bekerja dapat memberikan diagnosa pemeriksaan diawal pasien datang, perawat menyebutkan tindakan diagnosa belum sepenuhnya diberikan kepada pasien.

#### 5.5.2.2 Melakukan Pengkajian Ulang

Pengkajian ulang data didapat dari kegiatan evaluasi proses keperawatan, jika hasil evaluasi menunjukkan perkembangan yang kurang baik maka akan diidentifikasi kebenaran intervensi dan perencanannya. Pengkajian ulang untuk menentukan masalah baru pasien. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan Responden Tentang Melakukan Pengkajian Ulang**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	20,59

2	Setuju	12	35,29
3	Cukup Setuju	15	44,12
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.28 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 20,59%, lalu yang menyatakan cukup setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 44,12%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 35,29%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori cukup setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan cukup setuju, hal ini menunjukkan bahwa perawat yang bekerja masih terdapat kesalahan dalam bekerja. Masih terdapat banyak perawat yang tidak mengkaji ulang hasil diagnose ataupun analisisnya, sehingga banyak perawat menjawab cukup setuju dengan pernyataan yang diajukan.

### **5.5.3 Perencanaan**

Perencanaa merupakan suatu proses menentukan hal-hal yang ingin dicapai di masa depan serta menentukan berbagai tahapan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan dapat juga didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Dengan begitu, di dalam perencanaan akan terdapat aktivitas pengujian beberapa arah pencapaian, mengkaji ketidakpastian, mengukur kapasitas, menentukan arah pencapaian, serta menentukan langkah untuk mencapainya.

### 5.5.3.1 Membuat Rencana Tindakan

Perencanaan tindakan adalah kegiatan penyusunan langkah-langkah yang operasional untuk mencapai hasil-hasil yang telah di rumuskan dalam strategi. Sesuatu rencana mungkin dinilai baik secara konseptual atau di belakang meja, tetapi belum tentu dapat dilakukan dilapangan. Suatu rencanan mungkin menunjukkan keberhasilan di suatu tempat ketika di terapkan, namun ternyata belum tentu berhasil ditempat yang berbeda. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan Responden Tentang Membuat Rencana Tindakan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	61,76
2	Setuju	13	38,24
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.29 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 61,76% dan yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 38,24%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, hal ini menunjukkan perawat rumah sakit Type-D Perawang telah memiliki rencana-rencana dalam menangani pasien. Rencana kerja tentunya memiliki

tujuan untuk memberikan kesan pada diri sendiri ataupun pasien, rencana yang jelas akan berdampak pada kesemuanya orang dan suatu rencana mungkin menunjukkan keberhasilan di suatu tempat ketika di terapkan, namun ternyata belum tentu berhasil ditempat yang berbeda.

### 5.5.3.2 Melibatkan Pasien dan Keluarganya

Melibatkan pasien dan keluarga di seluruh tingkat pelayanan kesehatan merupakan pendorong utama dalam meningkatkan proses dan struktur pelayanan, yang dimana dapat mengintegrasikan filosofi pelayanan yang berfokus pada pasien dan keluarga dalam misi, visi, nilai-nilai, definisi mutu, rencana strategis dan praktek pelayanan kesehatan. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan Responden Tentang Melibatkan Pasien dan Keluarganya**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	20,59
2	Setuju	15	44,12
3	Cukup Setuju	12	35,29
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.30 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 20,59%, lalu yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 35,39%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 44,12%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil

tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, hal ini menunjukkan bahwa sebagai tenaga medis perlu adanya bantuan dari pihak keluarga, pada dasarnya semuanya tidak diserahkan pada pihak rumah sakit namun pihak keluarga ikut terlibat dalam penangan pasien. Keterlibatan keluarga dalam rumah sakit berdampak pada kelancaran dalam pelayanan rumah sakit begitu juga akan dapat membuat proses penangan dapat cepat terselesaikan.

#### **5.5.4 Implementasi**

Implementasi keperawatan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perawat untuk membantu klien dari masalah status kesehatan yang dihadapi kestatuskesehatan yang baik yang menggambarkan kriteria hasil yang diharapkan. Ukuran intervensi keperawatan yang diberikan kepada klien terkait dengan dukungan dan pengobatan dan tindakan untuk memperbaiki kondisi dan pendidikan untuk klienkeluarga atau tindakan untuk mencegah masalah kesehatan yang muncul dikemudian hari. Proses pelaksanaan implementasi harus berpusat kepada kebutuhan klien dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kebutuhan keperawatan& strategi implementasi keperawatan dan kegiatan komunikasi.

##### **5.5.4.1 Memberi Asuhan Keperawatan Yang Aman dan Menyeluruh**

Memberi asuhan keperawatan merupakan proses atau rangkaian kegiatan praktik keperawatan langsung pada klien di bagian tatanan pelayanan kesehatan yang pelaksanaannya berdasarkan kaidah profesi keperawatan dan merupakan inti dari keperawatan. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.31**  
**Tanggapan Responden Tentang Memberi Asuhan Keperawatan Yang Aman dan Menyeluruh**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	73,53
2	Setuju	9	26,47
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.31 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 73,53% dan yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 26,47%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa seorang perawat diberikan keahlian yang berguna untuk kemampuan menghasilkan kinerja yang baik, proses atau rangkaian kegiatan praktik keperawatan langsung pada klien di bagian tatanan pelayanan kesehatan yang pelaksanaannya berdasarkan kaidah profesi keperawatan dan merupakan inti dari keperawatan.

#### **5.5.4.2 Memberi Pertolongan Pertama Pada Pasien**

Pertolongan Pertama pada Gawat Darurat (PPGD) adalah rangkaian usaha-usaha pertama yang dapat dilakukan pada kondisi gawat darurat untuk

menyelamatkan pasien dari kematian. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.32**  
**Tanggapan Responden Tentang Memberi Pertolongan Pertama Pada Pasien**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	41,18
2	Setuju	20	58,82
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.32 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 41,18% dan yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 58,82%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bawah sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, hal ini menunjukkan bahwa para perawat memberikan pelayanan pertolongan pertama pada pasien dalam keadaan darurat, perawat di tuntut untuk dapat memberikan pelayanan pertama kepada semua pasien yang datang pada rumah sakit Type-D Perawang. Pertolongan pertama diterapkan kepada setiap perawat yang betujuan untuk membantu dan menyelamatkan pasien dari kematian.

#### **5.5.4.3 Melaksanakan Tindakan Keperawatan Dengan Tepat**

Melaksanakan tindakan keperawatan dengan tepat merupakan segala sesuatu yang tertulis atau tercetak yang dapat diandalkan sebagai catatan tentang bukti bagi individu yang berwenang. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.33**  
**Tanggapan Responden Tentang Melaksanakan Tindakan Keperawatan Dengan Tepat**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	29,41
2	Setuju	16	47,06
3	Cukup Setuju	8	23,53
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.32 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 29,41%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 47,06% dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 23,53%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden di atas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan setuju, hal ini berarti para perawat telah dapat memberikan pelayanan sepenuh hati dan memberikan perawatan dengan tepat kepada semua pasien rumah sakit Type-D Perawang.

### 5.5.5 Evaluasi

Evaluasi merupakan sebuah proses kegiatan berangkai mulai dari pengumpulan informasi, penetapan kriteria, membentuk penilaian dan menarik kesimpulan serta mengambil keputusan pelaksanaan informasi, dan evaluasi ialah salah rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan yang disebut evaluasi rencana, selanjutnya proses yang disebut sebagai evaluasi proses dan pelaksanaan yang disebut evaluasi pelaksanaan sebagai wujud akhir dan target rencana.

#### 5.5.5.1 Evaluasi Terhadap Tindakan Keperawatan Yang Telah Diberikan

Evaluasi keperawat dapat mengetahui seberapa jauh diagnosa keperawatan, rencana tindakan, dan pelaksanaan telah tercapai. Meskipun tahap evaluasi diletakkan pada akhir proses keperawatan tetapi tahap ini merupakan bagian integral pada setiap tahap proses keperawatan. Pengumpulan data perlu direvisi untuk menentukan kecukupan data yang telah dikumpulkan dan kesesuaian perilaku yang observasi. Evaluasi juga diperlukan pada tahap intervensi untuk menentukan apakah tujuan intervensi tersebut dapat dicapai secara efektif. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.34**  
**Tanggapan Responden Tentang Evaluasi Terhadap Tindakan Keperawatan Yang Telah Diberikan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	44,12
2	Setuju	15	44,12
3	Cukup Setuju	4	11,76
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-

Jumlah	34	100,00
--------	----	--------

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.34 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 41,12%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 41,12% dan yang menyatakan setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 11,76%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, hal ini berarti para perawat dapat mengevaluasi dan mengkaji ulang mengenai tindakan yang telah dilakukan, perawat akan memberikan perlakuan yang sebaik mungkin kepada pasien demi kesembuhan pasien tersebut. Namun masih terdapat responden yang menyatakan cukup setuju dengan tindakan evaluasi, hal ini menunjukkan bahwa perawat yang bekerja tidak mengevaluasi hasil tindakan dan mengacuhkan hasil kerjanya.

#### **5.5.5.2 Berkerjasama**

Kerjasama ialah sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau juga lebih agar bisa mencapai tujuan ataupun target yang sebelumnya sudah direncanakan dan juga disepakati secara bersama. Atau juga kerjasama bisa diartikan sebagai sebuah tindakan-tindakan di dalam pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang ataupun lebih agar bisa mencapai tujuan serta demi keuntungan bersama. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.35**  
**Tanggapan Responden Tentang Berkerjasama**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	61,76
2	Setuju	13	38,24
3	Cukup Setuju	-	
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		<b>34</b>	<b>100,00</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.35 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 61,76% dan kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 38,24%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pernyataan sangat setuju, hal ini berarti kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Melalui kerjasama tim yang kuat, kita bisa meraih suatu pencapaian besar yang mungkin tidak pernah kita pikirkan sebelumnya.

### 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Perawat

**Tabel 5.36**  
**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Perawat**

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Kinerja Perawat (Y)	Jumlah
----	-----------	---	--------

		5	4	3	2	1	
1	Mengumpulkan Data	27	7	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>135</b>	<b>28</b>	-	-	-	<b>163</b>
2	Mengkaji pasien sejak dirawat sampai pulang	9	23	2	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>40</b>	<b>92</b>	<b>6</b>	-	-	<b>138</b>
3	Membuat diagnosis keperawatan awal	7	15	12	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>35</b>	<b>60</b>	<b>36</b>	-	-	<b>131</b>
4	Melakukan pengkajian ulang	7	12	15	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>35</b>	<b>48</b>	<b>45</b>	-	-	<b>128</b>
5	Membuat rencana tindakan	21	13	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>105</b>	<b>52</b>	-	-	-	<b>157</b>
6	Melibatkan pasien dan keluarganya	7	15	12	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>35</b>	<b>60</b>	<b>36</b>	-	-	<b>131</b>
7	Memberi asuhan keperawatan yang aman dan menyeluruh	25	9	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>125</b>	<b>36</b>	-	-	-	<b>161</b>
8	Memberi pertolongan pertama pada pasien	14	20	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	-	-	-	<b>150</b>
9	Melaksanakan tindakan keperawatan dengan tepat	10	16	8	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>50</b>	<b>64</b>	<b>24</b>	-	-	<b>138</b>
10	Evaluasi terhadap tindakan keperawatan yang telah diberikan	15	15	4	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>75</b>	<b>60</b>	<b>12</b>	-	-	<b>147</b>
11	Bekerjasama	21	13	-	-	-	
	<b>Bobot Skor</b>	<b>105</b>	<b>52</b>	-	-	-	<b>157</b>
<b>Total Bobot Skor</b>		-	-	-	-	-	<b>1601</b>

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel kinerja perawat pada Rumah Sakit Tipe-D Perawang dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1601. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 11 \times 5 \times 34 = 1870$$

$$\text{Nilai terendah} = 11 \times 1 \times 34 = 374$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1870 - 374}{5} = 299$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kinerja perawat pada Rumah Sakit Tipe-D Perawang, maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1570 - 1869$$

$$\text{Baik} = 1271 - 1570$$

$$\text{Cukup} = 972 - 1271$$

$$\text{Tidak Baik} = 673 - 972$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 374 - 673$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja perawat pada Rumah Sakit Tipe-D Perawang berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 1570-1869. Nilai skor terendah di peroleh dari indikator pengkajian ulang dan nilai skor tertinggi didapatkan oleh indikator mengumpulkan data hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat yang dihasilkan pun tinggi dan sangat baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para perawat juga menerapkan kedisiplinan sehingga tidak ada masalah dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

## 5.7 Hasil Analisis Data

### 5.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

perawat. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan *SPSS Versi 24* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.37**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.707	3.675		2.281	.009
Budaya Organisasi	.591	.051	.899	11.630	.000

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Model persamaan regresi sederhana dari hasil SPSS tersebut yaitu:

$$Y = 4,707 + 0,591X$$

Dimana:

a = Nilai konstanta 4,707 berarti bahwa nilai konstanta, ketika budaya organisasi konstan, maka nilai kinerjanya sebesar 4,707.

b = Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,591 menyatakan bahwa apabila budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja perawat akan meningkat sebesar 0,591 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja perawat, semakin baik budaya organisasi maka kinerja perawat akan semakin meningkat.

### 5.7.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur kemampuan hubungan antara dua variabel yaitu variabel budaya organisasi dan variabel kinerja perawat padarumah sakit Type-D Perawang. Hubungan dua

variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.38**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 <sup>a</sup>	.809	.803	1.7952

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan tabel 5.38 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,809 atau sebesar 80,9% sedangkan sisanya 19,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.

### 5.7.3 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu kinerja perawat. Apabila nilai t hitung > t tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pun jika tingkat signifikannya apabila < 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap terikatnya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.39**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.707	3.675		2.281	.009
Budaya Organisasi	.591	.051	.899	11.630	.000

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan hasil olahan pada tabel diatas tentang uji t, dapat dilihat pengaruh variabel budaya organisasi dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (profitabilitas). Jika tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut secara individu berpengaruh dan signifikan.

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabelbudaya organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 11,630 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 2,037. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja perawat.

Adapun nilai T tabel didapati dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n-k-1) \\
 &= t (0,05 / 2 ; 34 - 1 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 32) = 2,037
 \end{aligned}$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas (X)

$\alpha = 0,05$

## 5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Rumah Sakit Type-D Perawang merupakan salah satu rumah yang dimiliki oleh pemerintah Kabupaten Siak, saat ini rumah sakit ini termasuk golongan dalam Type-D yang artinya rumah sakit ini telah memiliki perlengkapan yang memadai dan telah sesuai dengan standar rumah sakit pada umumnya. Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan, data penelitian secara langsung dan dokumentasi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 responden perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Type-D Perawang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat bagian rawat inap rumah sakit Type-D Perawang. Hal ini dibuktikan dengan nilai beta yang menunjukkan arah positif dan besaran nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu ( $11,630 > 2,037$ ) yang artinya semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan oleh perawat rumah sakit maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja perawat bagian rawat inap rumah sakit Type-D Perawang.

Sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,809 atau sebesar 80,9% sedangkan sisanya 19,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit Santa Elisabeth Medan. Budaya Organisasi pada Rumah Sakit Type-D Perawang dalam kategori sangat baik nilai skor terendah terdapat pada indikator menerima masukan dan nilai skor tertinggi pada indikator kecepatan pelayanan, hal ini

berarti perawat atau karyawan rumah sakit Type-D Perawang lebih menekankan pada kecepatan pelayanan dalam menangani pasien dan sisi buruknya belum semua perawat dapat menerima masukan dari atasan jika terjadinya kesalahan dalam bekerja.

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. Mengenai budaya organisasi yang dimana juga merupakan seperangkat aturan yang dinilai 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 perawat.

Penelitian yang telah dilakukan telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Arwinence Pramadewi(2010)dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian rawat inap rumah sakit umum daerah teluk kuantan kabupaten kuantan singingi, dari hasil penelitian bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai bagian rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

## **BAB VI PENUTUP**

### **6.1 Kesimpulan**

Adapun kesimpulan yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi pada Rumah Sakit Type-D Perawang dalam kategori 'Sangat Baik' nilai skor terendah terdapat pada indikator menerima masukan, bersikap empati dan nilai skor tertinggi pada indikator kecepatan pelayanan, hal ini berarti perawat rumah sakit Type-D Perawang lebih menekankan pada kecepatan pelayanan dalam menangani pasien dan sisi buruknya belum semua perawat dapat bersikap empati dan menerima masukan dari atasan jika terjadinya kesalahan dalam bekerja.
2. Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang dalam kategori 'Sangat Baik' Nilai skor terendah di peroleh dari indikator pengkajian ulang dan nilai skor tertinggi didapatkan oleh indikator mengumpulkan data yang menunjukkan bahwa kinerja perawat yang dihasilkan pun tinggi dan sangat baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para perawat juga menerapkan kedisiplinan sehingga tidak ada masalah dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Type-D Perawang. Hal ini dibuktikan dengan nilai dengan uji secara parsial dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan ke arah positif.

## 6.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Rumah Sakit agar memberikan pengarahan yang baik kepada setiap perawat agar menerapkan sikap empati dan menerima

masukandari atasan bagaimana budaya-budaya organisasi yang ada pada rumah sakit baik antara pasien maupun antar pegawai. Pihak Rumah Sakit Type-D seharusnya memperhatikan kerjasama kegiatan kerja perawat rawat inap agar Rumah Sakit Type-D dapat mencapai kinerja yang diinginkannya sebagai pusat pelayanan kesehatan, baik dalam merespon pasien maupun merespon keluhan dari masyarakat yang membutuhkan.

2. Diharapkan perawat dapat melakukan pengkajian ulang, agar hasil kinerja perawat dapat lebih baik lagi. Perawat juga perlu adanya mengevaluasi diri atas pekerjaannya agar tidak timbul adanya kesalahpahaman antara pihak keluarga ataupun pihak rumah sakit.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerjayang terjadi pada Rumah Sakit Type-D Perawang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arwinence Pramadewi, 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*. *Pekbis Jurnal*, Vol. 2, No. 03, November 2010.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Kinarwanto, Bangun. 2012. *Faktor-Faktor pemanfaatan Teknologi informasi dan pengaruhnya terhadap Kinerja individual ( Studi pada PDAM Kota Malang*.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group. Render, Barry dan Heizer, Jay. 2008.
- Samsuddin Harun. 2018. *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press. Adisasmita, Raharjo. 2005. *Dasar-dasar Ekonomi Wilayah*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. (2010). *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. – Ed.10, Cet.13-.Jakarta: Erlangga*.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi., Jakarta: PT RajaGrafindo Persada*.
- Torang, Dr.Syamsir.2014.*Organisasi dan Manajemen*.Bandung: ALFABETA.
- Juana, Fitri, Halim & M. Basri. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Makassar*. *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 22, No. 1, hal. 1-10.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nel Arianty, 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol. 14, No. 02, Oktober 2014.

- Pahala, S. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana RSUD DR. RM. Pratomo Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir. Tesis, Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat. USU.*
- Pinem, Jasura 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Penerapan SOP Pelayanan Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Mitra Sejati Medan Fakultas Kesehatan Masyarakat USU. Medan.*
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Rumah Sakit Type-D Perawang. 2018. *Profil Rumah Sakit Type-D Perawang Tahun 2018. Provinsi Riau.*
- Sutrisno, H. E. (2010). *Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.*
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya). Bandung: Alfabeta.*
- Umi Kalsum, La Ode Ali Imran Ahmad, Wa Ode Sitti Nurzalmariah Andisiri, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Jimkesmas, Vol. 2, No. 6, Mei 2017.*
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada*
- Yani, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.*