

**BUDAYA ORGANISASI (KETERLIBATAN) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PERAWAT PELAKSANA DI RSUD I LAGALIGO WOTU
KABUPATEN LUWU TIMUR**

Anas Budi¹, Armawati Abidin²

¹Bagian Keperawatan, STIKes Bataraguru Soroaka

²Bagian Keperawatan, STIKes Bataraguru Soroaka

anasbudi46@yahoo.com

ABSTRAK

Dimensi budaya organisasi (keterlibatan) dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di RSUD I Lagaligo Wotu Kabupaten Luwu Timur.

Pendahuluan: Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat di seluruh rumah sakit, selain menjadi identitas, juga merupakan acuan atau pedoman bagi perilaku perawat. Hubungan budaya organisasi dengan produktivitas kerja perawat membawa dampak yang positif pada rumah sakit, dimana budaya organisasi dapat menuntun perawat menjadi produktif. Keperawatan sebagai salah satu pemberi pelayanan di rumah sakit wajib memberikan layanan perawatan yang prima, efisien, dan produktif kepada masyarakat. Sebagai salah satu tenaga kesehatan yang terbesar di rumah sakit yang jumlahnya mencapai 40%-60%.

Tujuan penelitian: untuk mengetahui sejauh mana hubungan budaya organisasi (keterlibatan, konsistensi, penyesuaian, dan misi) dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di RSUD I Lagaligo Wotu Kabupaten Luwu Timur.

Jenis penelitian: penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian diskriptif korelasi. Subjek penelitian adalah 81 perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD I Lagaligo Luwu Timur.

Hasil penelitian: Penelitian budaya organisasi (keterlibatan) dan produktivitas kerja perawat, Hasil penelitian **menunjukkan** bahwa hasil analisis bivariat menggunakan uji *spearman correlation* menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan dan produktivitas kerja dengan nilai $p=0,001$. **kesimpulan?**

Kata kunci: Budaya Organisasi; Produktivitas Kerja; Perawat.

ABSTRACT

The dimensions of organizational culture (involvement) with the work productivity of the nurse in charge of Lagaligo Wotu I Hospital, East Luwu Regency.

Introduction: Organizational culture has a strong influence throughout the hospital, apart from being an identity, it is also a reference or guideline for nurse behavior. The relationship between organizational culture and work productivity of nurses has a positive impact on the hospital, where organizational culture can lead nurses to be productive. Nursing as one of the service providers in the hospital is obliged to provide excellent, efficient and productive care services to the community. As one of the largest health workers in the hospital, the number reaches 40% -60%.

The research objective: to determine the extent of the relationship between organizational culture (involvement, consistency, adaptation, and mission) with the work productivity of the nurses at RSUD I Lagaligo Wotu East Luwu Regency.

Type of research: This study uses quantitative research with descriptive correlation research design. The research subjects were 81 nurses in the inpatient room of I Lagaligo East Luwu Hospital.

Research results: Research on organizational culture (involvement) and work productivity of nurses. The results showed that the results of bivariate analysis using the

Spearman Correlation test showed that there was a positive and significant relationship between engagement and work productivity with $p = 0.001$. conclusion?

Keywords: Organizational Culture; Work productivity; Nurse.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan karakter suatu organisasi, yang mengarahkan hubungan kerja sehari-hari karyawan dan menuntun mereka tentang berperilaku dan berkomunikasi dalam organisasi, serta membimbing hirarki perusahaan dibangun dan merangsang tingkah laku staf menjadi produktif (Tseng, 2010).

Denison dan Mishra (1995) menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari empat dimensi yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptasi, dan misi. Penelitian dari Afiah, Maidin dan Bahar (2013) tentang budaya dan efektivitas rumah sakit di RSUD Labuang Baji Makassar, untuk budaya organisasi di RSUD Labuang Makassar didapatkan tingkat keterlibatan sedang 56.7%, tingkat konsistensi tinggi sebesar 53.3%, dimensi adaptasi dinilai cukup 76.7%, dimensi misi tinggi sebesar 83.3%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat tidak menunjukkan pengaruh dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Keperawatan sebagai salah satu pemberi pelayanan di rumah sakit wajib memberikan layanan perawatan yang prima, efisien, dan produktif kepada masyarakat. Sebagai salah satu tenaga kesehatan yang terbesar di rumah sakit yang jumlahnya mencapai 40%-60% (Huber, 2014). Oleh karena itu produktivitas perawat menjadi sangat penting untuk diperhatikan, khususnya dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Hersey dan Goldsmith (1980) menjelaskan ada tujuh faktor dalam produktivitas kerja sumber daya manusia: 1) kemampuan (ability), 2) kejelasan (clarity), 3) bantuan (help), 4) insentif (incentive), 5) evaluasi (evaluation), 6) validitas (validity), dan 7) lingkungan (environment).

Penelitian Rosa, Nurachmah, dan Budiharto (2012), menemukan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUPN. Dr. Ciptomangunkusumo kategori buruk. Sejalan dengan penelitian Minarsih (2011), produktivitas kerja perawat di instalasi rawat inap non bedah (penyakit dalam) RSUP. Dr Jamil Padang tergolong rendah (54.7 %).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian diskriptif korelasi. Penelitian deskriptif korelasi bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel yaitu: budaya organisasi (keterlibatan) dengan produktivitas kerja perawat

di rumah sakit. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *probability random sampling* dengan tehnik *simple random sampling*.

Pengukuran atau pengambil data, langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari dan kuesioner kepada perawat pelaksana di RSUD I Lagaligo Luwu Timur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Analisisa univariat merupakan penyajian tahap pertama yang memberikan gambaran mengenai distribusi responden dari variabel yang diteliti yaitu dimensi budaya organisasi (konsistensi, keterlibatan, penyesuaian dan misi) dengan produktifitas kerja perawat pelaksana.

a. Keterlibatan

Distribusi responden berdasarkan keterlibatan perawat
di RSUD I Lagaligo Wotu Kabupaten Luwu Timur.

Keterlibatan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Tinggi	76	93.8 %
Rendah	5	6.2 %
Jumlah	81	100 %

(Sumber : data primer 2020)

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa keterlibatan perawat memiliki mayoritas keterlibatan yang tinggi sebesar 93,8% (n=76) responden dan rendah sebanyak 6,2% (n=5).

b. Produktifitas kerja

Distribusi responden berdasarkan produktifitas kerja perawat
di RSUD I Lagaligo Wotu

Produktifitas kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Baik	74	91,4%
Buruk	7	8,6%
Jumlah	81	100%

(Sumber : data primer 2020)

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa produktifitas kerja perawat pelaksana mayoritas produktifitas kerja tinggi berjumlah 91,4% (n=74) responden dan rendah berjumlah 8,6% (n=7).

Uji Bivariat

Analisis bivariat pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel independen dengan variabel dependen analisis ini menggunakan uji korelasi spearman untuk mengetahui hubungan antara keduanya pada

- a. Hubungan keterlibatan dengan produktifitas kerja perawat pelaksana di RSUD I Lagaligo Wotu Kabupaten Luwu Timur.

Hubungan keterlibatan dengan produktifitas kerja
perawat pelaksana di RSUD I Lagaligo Wotu

Tahun 2020 (n=81)

VARIABEL Budaya Organisasi	Produktifitas kerja	
	<i>r</i>	<i>p</i>
Keterlibatan	0.469	0.001* +

Ket : + Hasil dari uji *spearman correlation*, * Signifikan pada $\alpha = 0,05$

Tabel diatas menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna dan signifikan antara Budaya organisasi (keteliban) dengan produktifitas kerja yaitu ($p=0.001$) dengan kekuatan sedang dan arah hubungan positif ($r=469$) yang berada kisaran $0,4 - < 0,6$. Hal ini berarti semakin tinggi keterlibatan maka semakin tinggi pula produktifitas kerja di Rumah Sakit I Lagaligo Wotu.

Pembahasan

Pembahasan ini, peneliti membahas hubungan antara budaya organisasi keterlibatan dan produktivitas kerja perawat di RSUD I Lagaligo Wotu Luwu Timur.

Keterlibatan adalah penilaian perawat terhadap nilai-nilai organisasi rumah sakit dan pengaruh budaya organisasi dan penerapan standar asuhan keperawatan terhadap kinerja perawat menggambarkan keterlibatan perawat dalam kerjasama tim, orientasi antar perawat dan pengembangan tenaga keperawatan hasil penelitian budaya organisasi (keterlibatan) dengan produktifitas kerja perawat pelaksana sudah baik variabel ini diuji dengan menggunakan uji Korelasi dengan hasil $P \text{ value} = 0.001$, pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ oleh karena $P \text{ value} < 0.05$, maka H_a di terima yaitu ada hubungan keterlibatan dengan produktifitas kerja perawat pelaksana di RSUD I Lagaligo Wotu, dengan kekuatan sedang dan arah hubungan positif ($r=469$) yang berada kisaran $0,4 - < 0,6$. Hal ini berarti semakin tinggi keterlibatan maka semakin tinggi pula produktifitas kerja di Rumah Sakit I Lagaligo Wotu.

Menurut Denison dan Mishra (1995), organisasi yang efektif memberdayakan dan melibatkan orang-orang di sekitar mereka, membangun tim, dan mengembangkan kemampuan semua tingkatan. Senada dengan Robbins dan Caulter (2010), menyatakan budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Denison dan Mishra (1998) menyatakan bahwa keterlibatan adalah faktor kunci dalam budaya organisasi dan merupakan karakteristik nilai. Menerapkan budaya organisasi (keterlibatan) merupakan suatu hal yang penting dilakukan oleh pihak manajemen rumah sakit sebagaimana Robbins (1996), menyatakan bahwa budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang. Hal senada dinyatakan dalam penelitian Hsu (2009) menyatakan budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi dan bahkan kinerja pelayanan rumah sakit. Lebih lanjut Hsio dan Chang (2012) menyatakan pemahaman tentang budaya organisasi menyebabkan komitmen perawat yang tinggi, dengan kata lain budaya organisasi sangat efektif dalam mengembangkan kerja yang positif bagi perawat.

Hasil wawancara dengan lima orang perawat pelaksana, mengatakan bahwa pemimpin tidak melibatkan mereka dalam pembuatan peraturan, tata tertib atau pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan kegiatan keperawatan. Hasil wawancara dengan seorang staf manajer keperawatan menyatakan, perawat dalam melakukan asuhan keperawatan harus dapat memperlakukan pasien sebagai keluarganya sendiri, mereka harus bisa memberikan yang terbaik bagi pasien. Oleh karena itu mereka harus dapat mengembangkan diri, dan rumah sakit memberikan kesempatan untuk pelatihan, seminar, workshop baik didalam atau diluar rumah sakit, agar mereka lebih terampil lagi. Pernyataan tersebut didukung oleh 5 responden (100%) bahwa mereka mengikuti seminar, workshop, pelatihan secara bergiliran baik didalam atau diluar rumah sakit.

Apabila perawat pelaksana di RSUD I Lagaligo Wotu Luwu Timur dilibatkan dan memberikan kontribusi kepada rumah sakit dalam penetapan peraturan, tata tertib, atau kebijakan, maka akan menimbulkan kebanggaan dalam diri, yang akhirnya akan berusaha meningkatkan kinerja sehingga produktivitasnya akan meningkat juga. Keterlibatan yang perawat pelaksana dalam organisasi, meningkatkan rasa kepemilikan, tanggung jawab, untuk mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan pemberdayaan perawat pelaksana dan pengembangan kemampuan di RSUD I Lagaligo Wotu Luwu Timur akan mempengaruhi

kinerja organisasi secara keseluruhan termasuk juga kinerja para manajer. Budaya organisasi yang menerapkan budaya keterlibatan memungkinkan pihak manajer dapat melaksanakan tugasnya lebih optimal. Budaya organisasi (keterlibatan) dapat membantu rumah sakit mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, memungkinkannya mengidentifikasi dan mengeksplorasi peluang-peluang baru untuk mencapai tujuan. Para anggota organisasi dalam hal ini perawat pelaksana percaya bahwa mereka dapat menata secara efektif masalah baru dan peluang yang mereka temui serta siap menanggung resiko. Hal ini dapat terlaksana dengan baik karena ada kesepakatan antara pemimpin dan perawat yang terampil menggabungkan beragam titik pandang, dan kegiatan organisasi yang terkoordinasi dan terintegrasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan budaya organisasi (keterlibatan) dengan produktifitas kerja perawat pelaksana di RSUD I Lagaligo Wotu Kabupaten Luwu Timur dapat disimpulkan bahwa : Ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi (keterlibatan) dengan produktifitas kerja perawat pelaksana di RSUD I Lagaligo Wotu Kabupaten Luwu Timur dengan nilai $p\text{-value } 0,001 < \alpha 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiah, R. N., Maidin, A., Bahar, B. (2013). Budaya dan efektifitas rumah sakit (di RSUD Haji Makasar dan RSU Labuang Baji Makasar.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Towards a theory of organizational culture and effectiveness", organization science, 6 (2), 204-24
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1998). "Does organizational culture have an impact on quality ? a study of culture and quality in ninety-two manufacturing organizations". Presentational to the Academy of Management Convention: San Diego, CA.
- Hersey & goldsmith (1980) Theory of organizations'. 1st ed., Parsian: Shabak Publications.
- Hsiao, H. C., Chang, C., & Tu, Y. T. (2012). The influence of hospital organizational culture on organizational commitment among nursing executives. African Journal of Business Management, 6 (44), 10888-10895.
- Hsu, H. Y. (2009). Organizational learning culture's influence on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among R & D professionals in

- Taiwan during an economic downturn. A dissertation submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Minnesota.
- Huber, D.L. (2014). *Leadership & Nursing Care Management, Fifth Editio, ed:5*. The University of Iowa: Iowa City.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi dan aplikasi*. edisi keenam. Jakarta: PT. Bhuana ilmu populer.
- Robbins, S. P., & Caulter, M. (2010). *Manajemen*. edisi kesepuluh, jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Rosa, E. M., Nurachmah, E., & Budiharto, B. (2012). Hubungan antara kohesivitas kelompok dan sikap perawat pelaksana dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUPN. Dr. Ciptomangunkusumo. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*. 1 (1).
- Tseng, S. M. (2010). The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. *Journal of Knowledge Management*. 14 (2), 269-284.