



PENGARUH PENERAPAN KONSEP TEAM WORK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Kabupaten Demak)

Audina Rahma, Dr. Fuad Mas'ud, MIR¹

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851
audinarahma1508@yahoo.com

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of team work and organizational culture on performance of nurses (Studies in the General Hospital of Sunan Kalijaga Demak).

Variables (Independent) of this research is teamwork (X1) and organizational culture (X2). While the Bound Variable (Dependent) in this study was the performance of nurses denoted Y. The population in this study were nurses civil servants who work in hospitals LOVE consisting of 162 people, 162 nurses were then selected by criteria have been working for 2 years and a nurse who was PNS, so we get a sample of 98. the data collection methods used in this study is a questionnaire using Likert scale with interval 1-5. The analytical method used to test data quality, classic assumption test and test hypotheses with SPSS version 20.0.

The hypothesis of this study is H1 = Teamwork positive effect on performance, H2 = Organizational culture positive effect on performance. The analysis showed that the organizational culture of team work and positive influence on the performance of nurses. The results of the simultaneous test obtained F value of 7.883, the significant difference between the team work (X1) and organizational culture (X2) on the performance of nurses (Y) and vice versa. The results of hypothesis testing variables have the team work t count equal to 3.117 with a significance level of 0.002 < 0.05. Thus H₁ accepted, so it can be said that team work and significant positive effect on the performance of nurses. Hypothesis test results have organizational culture variable t count equal to 2,165 with significance level of 0.033 < 0.05. Thus H₂ is accepted, it may be said that the organizational culture positive and significant effect on the performance of nurses.

Keywords: teamwork, organizational culture, performance of nurses

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang potensial merupakan tugas utama bagi manajemen. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan dasar bagi pencapaian tujuan dan prestasi perusahaan.



Suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun untuk mewujudkan tujuan agar hasilnya baik, efektif, efisien dan sesuai dengan yang diharapkan maka dibutuhkan kerja tim (teamwork). Salah satu instansi yang menerapkan dan menjalankan kerja tim (teamwork) antara lain adalah instansi dalam lingkup kesehatan. Salah satu instansi yang bekerja dengan kerja tim, antara lain adalah Rumah Sakit. Dapat dipastikan bahwa suatu instansi Rumah Sakit pasti didalamnya ada struktur organisasi, serta didalamnya pasti mempunyai budaya organisasi yang merupakan suatu ciri khas dari rumah sakit satu dengan yang lainnya.

Jika membahas tentang instansi kesehatan (Rumah Sakit), kita dapat merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 Tentang Rumah sakit, Bab VIII Kewajiban Dan Hak, Bagian Kesatu, Kewajiban, Pasal 29, bahwa setiap Rumah Sakit mempunyai kewajiban:

1. Memberikan informasi yang benar tentang pelayanan Rumah Sakit kepada masyarakat;
2. Memberi pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit;
3. Menyediakan sarana dan pelayanan bagi masyarakat tidak mampu atau miskin;
4. Melaksanakan fungsi sosial antara lain dengan memberikan fasilitas pelayanan pasien tidak mampu/miskin, pelayanan gawat darurat tanpa uang muka, ambulans gratis, pelayanan korban bencana dan kejadian luar biasa, atau bakti sosial bagi misi kemanusiaan;
5. Membuat, melaksanakan, dan menjaga standar mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sebagai acuan dalam melayani pasien;
6. Melaksanakan program pemerintah di bidang kesehatan baik secara regional maupun nasional;

Salah satu dari kewajiban rumah sakit menurut UURI No 44 Tahun 2009 adalah Membuat, melaksanakan, dan menjaga standar mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sebagai acuan dalam melayani pasien. Hal tersebut diperkuat dengan amandemen kedua UUD 1945, Pasal 34 ayat (3) menetapkan : “Negara bertanggungjawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan pelayanan umum yang layak”. Kesemuanya itu tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia yang bekerja di rumah sakit tersebut.

Supaya dapat mewujudkan mutu layanan yang baik dan layak, tentunya dengan dilakukannya pembenahan-pembenahan mulai dari faktor internal yaitu manajemen pengelolaan kepegawaian dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pentingnya sumberdaya manusia merupakan ujung tombak dari pelayanan kesehatan terhadap masyarakat, sumberdaya manusia tersebut merupakan garda terdepan dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang baik.

Setiap Rumah Sakit harus memiliki organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel. Organisasi Rumah Sakit paling sedikit terdiri atas Kepala Rumah Sakit atau Direktur Rumah Sakit, unsur pelayanan medis, unsur keperawatan, unsur penunjang medis, komite medis, satuan pemeriksaan internal, serta administrasi umum dan keuangan. Semuanya itu bekerja sama membentuk tim kerja sesuai dengan job nya masing-masing. Sumberdaya manusia yang bekerja secara bersamaan dan bersinergi, secara bersama-sama tentunya untuk mewujudkan suatu visi dan misi dari instansi rumah sakit tersebut. Mewujudkan pelayanan yang baik dan layak tentunya dibutuhkan suatu kinerja yang baik dari para karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja salah satunya dengan upaya menciptakan kerja tim (teamwork) yang solid dan membangun budaya organisasi yang kuat.



Tim adalah kumpulan orang yang apabila bergabung dalam sebuah tim akan memiliki kebutuhan tertentu yang mencakup; komunikasi yang efektif, mendengarkan aktif, menyelesaikan konflik yang muncul, dan menjaga motivasi diantara anggota tim (Chang, 2001:3). Sedangkan tim kerja adalah kelompok di mana individu menghasilkan tingkat kinerja yang lebih besar daripada masukan individu tersebut (Robins, 2006:358). Secara umum tim kerja juga dapat didefinisikan sebagai kelompok formal yang terdiri dan individu-individu terpisah dan bertanggung jawab atas tercapainya suatu sasaran (Robins, 2006:356). Tujuan dibentuknya tim adalah agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien dibandingkan apabila pekerjaan tersebut dilakukan secara sendiri-sendiri. Mangkuprawira (2010) menjelaskan beberapa ciri-ciri yang mencerminkan ketangguhan suatu tim dapat dilihat dari adanya koordinasi dari pimpinan dan kesadaran staf bahwa mereka merupakan bagian penting dari tim. Budaya organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi.

Budaya organisasi sudah melekat hampir di seluruh perusahaan maupun instansi pemerintahan, bisa dipastikan disetiap instansi pemerintahan pasti memiliki budaya organisasi, karena sebagai ciri dari perusahaan atau instansi tersebut. Konsep team work dan budaya organisasi adalah suatu konsep yang bisa saling berhubungan. Adapun salah satu instansi yang tak lepas dari kedua konsep tersebut adalah di dunia kesehatan yaitu rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga merupakan satu-satunya rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Demak. Alamat RSUD Sunan Kalijaga ada di Jalan Sultan Fatah No. 669 / 50 Demak. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 204/Menkes/SK/II/1993 status Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga sebagai Rumah Sakit tipe C.

Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga jika dilihat dari tingkat efektivitasnya *Bed Occupancy Ratio* (BOR) ini adalah angka penggunaan tempat tidur, indikator ini memberikan gambaran tinggi rendahnya tingkat pemanfaatan tempat tidur rumah sakit. Dari hasil survei sementara yang dilakukan oleh peneliti, di RSUD Sunan Kalijaga Demak telah ditemukan adanya fluktuasi peningkatan BOR (*Bed Occupancy Rate*), pada tahun 2010 sebesar 59,21%, pada tahun 2011 sebesar 64,68% dan pada tahun 2012 sebesar 76,91%, pada saat ini tingkat BOR nya sebesar 74%. Nilai parameter BOR yang ideal adalah antara 60-85%. Maksudnya jika BOR meningkat maka beban kerja perawat meningkat tentunya dan akan berpengaruh terhadap kinerja dan tingkat pelayanan kepada pasien, akhirnya berpengaruh juga terhadap tingkat kepuasan pasien dan baik buruknya pelayanan keperawatan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja perawat. Perawat yang tidak puas akan mengalami penurunan kinerja, sehingga tidak bisa memberikan asuhan keperawatan dengan baik.

Hasil survey oleh Tim Mutu Asuhan Keperawatan di RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak selama beberapa tahun menunjukkan terjadi peningkatan dan penurunan dari Standar Asuhan Keperawatan (SAK). Hasil pelaksanaan penerapan Standar Asuhan Keperawatan (SAK) di RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2011 sebesar 62,49% dan 2012 sebesar 69,49%, kondisi ini masih dibawah target SAK RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak yaitu 86% yang diharapkan pada tahun 2016 pencapaian pelaksanaan SAK 100%, hal ini menunjukkan terdapat kesenjangan pencapaian standar asuhan keperawatan, yang diduga belum optimalnya manajemen kepala ruang terhadap pencapaian asuhan keperawatan.

Pelayanan di rumah sakit tak lepas dari peran tenaga kesehatan (dokter, perawat, bidan dll) maupun tenaga non kesehatan (tenaga administrasi, kebersihan, dll), didalamnya bisa dipastikan ada kerja tim dan organisasi, tentunya semua hal tersebut



dalam rangka mewujudkan tujuan dari manajemen yang tak lepas dari kinerja pegawai yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga tersebut.

Budaya organisasi yang sudah berjalan di Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga antara lain, setiap perawat mau memulai pekerjaan pasti didahului dengan berdoa, setelah itu adanya arahan dari kepala ruang dan dokter, dan setiap pergantian sifit dipastikan adanya komunikasi antara tim yang sudah selesai dengan tim yang akan menggantikannya. Perawat merupakan pekerjaan yang memberikan layanan jasa langsung kepada pasien, kerja perawat adalah kerja tim karena pekerjaan itu dilakukan dengan cara bergantian pagi, siang dan malam. Serta dalam penanganan terhadap pasien dibutuhkan kerja tim yang solid dan menjunjung tinggi budaya organisasi.

Karena adanya keterbatasan dan supaya penelitian ini terfokus maka pegawai rumah sakit yang akan diteliti disini adalah tenaga kesehatan yang difokuskan pada perawat.

Pada Penelitian Eddy Poernomo (2006) menjelaskan bahwa R^2 yang diperoleh sebesar 0,671, sehingga kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Hestyn Amalia, Noermijati, Arief Alamsyah (2010) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja.

Hasil penelitian Destria Efliani (2014) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,076. Sedang penelitian Tiara Thita Lousyiana (2015) menjelaskan bahwa Budaya Organisasi yang kondusif tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja perawat secara langsung.

Melalui hasil wawancara dengan Kasie SDM Perawatan, bahwa Kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga pada tahun 2015 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Kinerja Perawat RSUD Sunan Kalijaga Tahun 2015		
No	Kriteria Kinerja	Prosentase
1	Sangat Baik	6,17%
2	Baik	54,94%
3	Cukup	29,63%
4	Kurang	9,26%
Jumlah		100%

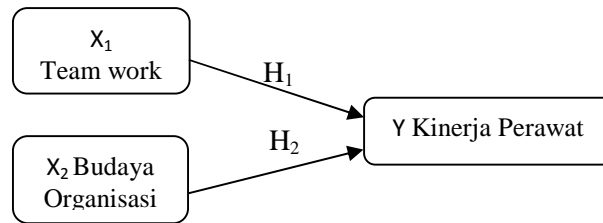
Sumber : Kasie SDM Perawatan RSUD Sunan Kalijaga 2015

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh team work terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini terkait dengan keterikatan variable-variabelnya dapat digambarkan sebagai berikut ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat apakah tinggi rendahnya Kinerja merupakan dependent variable bergantung pada tinggi rendahnya skor Team Work dan Budaya Organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H₁= Teamwork berpengaruh positif terhadap kinerja

H₂ = Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, uji t dan uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah para perawat PNS yang bekerja di RSUD SUKA yang terdiri dari 162 orang. Adapun cara dalam penentuan sampel menggunakan cara purposive sampling. dengan pertimbangan tertentu yang meliputi: Sampel yang diambil di RSUD Sunan Kalijaga adalah perawat yang sudah berstatus PNS dan sudah bekerja selama 2 tahun lebih, Sehingga diperoleh sampel sebanyak 98 orang. Sumber data meliputi data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner, dengan menggunakan Skala Likert 1 - 5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval sebagai berikut :

**Tabel 3. 1
Skala Likert**

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber dari Djaali (2008:28)

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas

Pada pengujian hipotesis menggunakan beberapa metode antara lain sebagai berikut: Uji Parsial (Uji t), Uji Kelayakan Model (Uji F), Uji Koefisien Determinasi (R²)

HASIL DATA DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4. 1
Jumlah dan Prosentasetase Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	35	35,7 %
2	Perempuan	63	64,3 %
	Total	98	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini pria sebanyak 35 orang atau 35,7 %, dan wanita sebanyak 63 orang atau 64,3 %.

Tabel 4. 2
Karakteristik Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Prosentase
1	21 - 29 Tahun	7	7.1
2	30 – 39 Tahun	54	55.1
3	40 – 49 Tahun	31	31.7
4	50 – 59 Tahun	6	6.1
Total		98	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Banyaknya perawat pada usia antara 30-39 tahun itu terjadi karena adanya dampak dari kebijakan pemerintah terkait dengan pengentasan tenaga K1 untuk diangkat menjadi PNS di tahun 2005 secara besar-besaran di Kab. Demak.

Tabel 4. 3
Karakteristik pendidikan

No	Karakteristik Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	D1, D2, D3	42	42,9
2	S1	56	57,1
Total		98	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4. 4
Masa Kerja

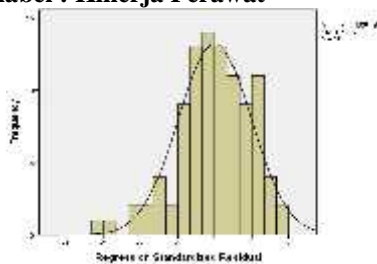
No	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1	1-5 Tahun	13	13,3
2	6-10 Tahun	41	41,8
3	11-15 tahun	16	16,3
4	16-20 Tahun	10	10,2
5	21 tahun keatas	18	18,4
Total		98	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

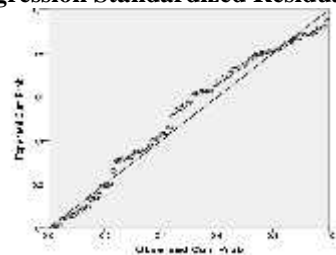
Tabel 4.5 menunjukkan bahwa instansi secara umum memiliki pegawai yang sudah lama bekerja dan lebih berpengalaman dalam menyelesaikan beban tugasnya.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Gambar 4. 2 Histogram Dependent Variabel : Kinerja Perawat



Gambar 4. 3 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Dengan melihat gambar 4.2 dan gambar 4.3 tampilan kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. 13
Uji Multikolinieritas dengan Nilai Tolerance dan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
TEAMWORK	,992	1,008
BUDAYA ORGANISASI	,992	1,028

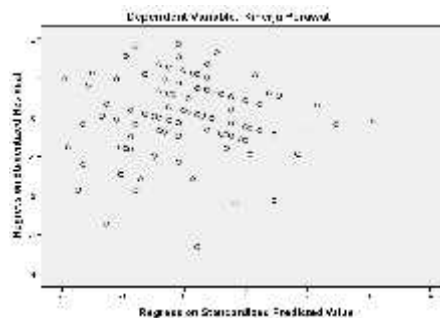
a Dependent Variable : Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, nilai Tolerance variabel bebas X1 = 0,992, X2 = 0,992. Sedangkan nilai VIF variabel bebas X1 = 1,008, X2 = 1,028. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas karena nilai tolerance > 0,01 dan nilai VIF < 10,0.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode analisis grafik *Scatterplot*.

Gambar 4. 4 Scatterplot



Berdasarkan tampilan Scatterplot pada gambar 4.4 di atas maka dapat disimpulkan bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual. Oleh karena itu pada model regresi yang dibentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi linier Berganda

Model	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)		4,377	,000
Budaya Organisasi	,207	2,165	,033
Team Work	,297	3,117	,002

Sumber : Data yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.14 Maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,297X_1 + 0,207X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan :

1. Jika variabel teamwork solid dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi tetap, maka akan mendorong kinerja perawat.



2. Jika variabel budaya organisasi semakin kuat terinternalisasi nilai-nilai budaya oleh anggota perawat dengan asumsi variabel teamwork tetap, maka akan mendorong kinerja anggota perawat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 15
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,377 ^a	,142	,124	2,99901

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel 4.15 diatas dapat diketahui karena penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas (teamwork dan budaya organisasi) maka yang digunakan adalah R Square yaitu sebesar 0,142 atau 14,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel teamwork dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat adalah 14,2% sedangkan selisihnya 85,8% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Tabel 4. 16
Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients Beta
(Constant)	
Budaya Organisasi	,207
Team Work	,297

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Sumber: Data Primer yang diolah

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa team work memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja perawat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Standardiz Coefficient Beta yang lebih besar 0,297 atau 29,7% dibanding variabel budaya organisasi yang besarnya 0,207 atau 20,7%.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil dari pengujian hipotesis dengan uji t:

Tabel 4. 17
Coefficients^a

No	Model	t	Sig.
	(Constant)	4,377	,000
1	Budaya Organisasi	2,165	,033
2	Team Work	3,117	,002

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan pengujian hipotesis dengan uraiannya sebagai berikut:



1. Pengaruh team work terhadap kinerja perawat

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.17 variabel team work mempunyai t hitung sebesar 3,117 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, jika team work baik maka berdampak positif pada kinerja perawat dalam menjalankan kewajiban tugasnya sebagai seorang perawat.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat.

Hasil uji hipotesis dapat dilihat bahwa H_2 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dalam penelitian ini diperoleh hasil uji nova (uji F) sebagai berikut :

Tabel 4.18
ANOVA^a

Model	F	Sig.
Regression		
Residual	7,883	,001 ^b
Total		

1. Pengaruh team work dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F diperoleh 7,883 ini adalah nilai F hitung, yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai F tabel. Nilai F tabel sebesar 3,09 ini berarti nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara team work (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja perawat (Y) dan sebaliknya.

Tingkat signifikansi 0,001. Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat dipakai untuk kinerja perawat. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel team work dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja perawat.

Pembahasan Hasil Analisis Data

Hasil analisis team work dan budaya organisasi dari 98 responden terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga adalah sebagai berikut:

Pada uji asumsi klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas. Uji Normalitas pada gambar 4.2 dan gambar 4.3 tampilan grafik normal probability plot maupun grafik histogram menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Pengujian multikolinieritas berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas karena nilai tolerance $> 0,01$ dan nilai VIF $< 10,0$. Sedangkan pada uji heteroskedastisitas yang berdasarkan tampilan Scatterplot pada gambar 4.4 di atas maka dapat disimpulkan bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual. Oleh karena itu pada model regresi yang dibentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Pada uji koefisien determinasi dari tabel 4.11 diatas dapat diketahui karena penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas (teamwork dan budaya organisasi) maka yang digunakan adalah R Square yaitu sebesar 0,142 atau 14,2%. Dengan demikian besarnya pengaruh variabel teamwork dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat adalah 14,2% sedangkan selisihnya 85,8%



dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa team work memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja perawat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Standardiz Coefficient Beta yang lebih besar 0,297 atau 29,7% dibanding variabel budaya organisasi yang besarnya 0,207 atau 20,7%.

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka dapat dijelaskan pengujian hipotesis dengan uraiannya sebagai berikut:

1. Pengaruh team work (X1) terhadap kinerja perawat (Y)

Hasil uji hipotesis variabel team work mempunyai t hitung sebesar 3,117 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat.

Hasil uji hipotesis variabel budaya organisasi mempunyai t hitung sebesar 2,165 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Dengan demikian H_{a2} diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, jika budaya organisasi tertanam dalam setiap perawat maka berdampak positif pada kinerja perawat dalam menjalankan kewajiban tugasnya sebagai seorang perawat.

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen **secara bersama-sama (simultan)** terhadap variabel dependen. Dari hasil analisis penelitian yang telah dijelaskan di atas bahwa ditemukan pengaruh yang signifikan antara team work dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa kerja tim / team work yang sangat baik akan mendukung terwujudnya kinerja yang baik dari perawat. Selain itu, kinerja perawat juga ditentukan oleh budaya organisasi yang dijalankan oleh team itu sendiri. Artinya jika ada peningkatan dari budaya organisasi maka meningkat pula kinerja dari perawat itu sendiri. Team work dan budaya organisasi menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja perawat, khususnya di RSUD Sunan Kalijaga. Namun hal yang sangat penting adalah bagaimana perawat memahami team work itu sendiri. Aplikasi team work dengan pemahaman yang tepat akan menumbuhkan budaya organisasi yang baik. Sehingga lahirlah kinerja perawat yang menjadikan organisasi terus berkembang.

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh team work dan budaya organisasi terhadap kinerja Perawat di RSUD Sunan Kalijaga Kab. Demak. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Team work berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga
3. Team work dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga
4. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa team work memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja perawat. Hal in ditunjukkan dengan nilai Standardiz Coefficient Beta yang lebih besar 0,297 atau 29,7% dibanding variabel budaya organisasi yang besarnya 0,207 atau 20,7%.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Chang, R. Y. (2001). *Sukses Melalui Kerja Sama Tim Cetakan Ke 2, Tri, Ramelan*. Jakarta: PPM.
- Destria Efliani. (2014). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Moewardi Surakarta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Hestyn Amalia, Noermijati, Arief Alamsyah, Amalia. 2012. "Pengaruh Nilai Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen." *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, Vol. 15 No. 2.
- Mangkunegara, A, P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., (2010), *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rineka Aditama.
- Mangkuprawira Syafri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Poernomo, Eddy. 2006. "Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Manajer pada PT. Jesslyn K Cakes Indonesia Cabang Surabaya." *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 6(2), pp. 102-108
- Robins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia, Trj, Benyamin Molan*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins. P.S., (2002), *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima* , Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior, (9th ed)*. New Jersey: PrenticeHall
- Stephen-P.Robbins. (2014). *Perilaku Organisasi Buku (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tiara Thita Lousyiana. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*. Riau: Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Undang-Undang dan Peraturan Perundangan

- Tahun 2004, *Undang-undang No. 23/2002 Tentang Kesehatan*, Fokusmedia, Bandung
- _____, *Undang-undang No. 29/2004 Tentang Praktek Kedokteran*, Fokusmedia, Bandung