

## Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang

Nur Millati Hanifah Fachrudin\*; Septo Pawelas Arso; Eka Yunila Fatmasari; Ayun Sriatmi

\*Mahasiswa Administrasi dan Kebijakan Kesehatan FKM Undip

### ABSTRACT

*Organizational culture is often used as one of the determinants of tools and keys to success or failure of an organizational strategy achievement. Another thing that is closely related to organizational culture is organizational commitment. The harmony of goals achieved between employees and organizations through culture will build an organizational commitment in the employee. The purpose of this study was to determine the related of organizational culture variables with organizational commitments of inpatient nurse at Sultan Agung Islam Hospital. The method of this research was using explanatory research with cross sectional approach. The population was all nurses in inpatients unit at Sultan Agung Islam Hospital with 70 people as sample. The analysis of the data was employed univariate and bivariate analysis with Rank Spearman test. The results obtained all independent variables related with the dependent variable. The independent variables related to the commitment of the organization of inpatient nurses at Sultan Agung Islam Hospital and have strong relation strength are innovation and risk taking courage ( $p$  value 0,001 and  $r_s = 0,584$ ) and aggressiveness ( $p$  value 0,001 and  $r_s = 0,500$ ) while the independent variable related to organizational commitment and have weak relation strength is attention to detail ( $p$  value 0,018 and  $r_s = 0,281$ ), orientation to result ( $p$  value 0,001 and  $r_s = 0,472$ ), human orientation ( $p$  value 0,005 and  $r_s = 0,335$ ), team orientation ( $p$  value 0,001 and  $r_s = 0,465$ ) and stability ( $p$  value 0,001 and  $r_s = 0,425$ ).*

**Keywords:** *Organizational Culture, Organizational Commitment, Inpatient Nurse, RSI Sultan Agung Semarang*

### PENDAHULUAN

Budaya organisasi kerap kali digunakan sebagai salah satu determinan alat dan kunci keberhasilan atau kegagalan pencapaian strategi suatu organisasi. Membahas budaya

organisasi merupakan hal esensial bagi suatu organisasi karena budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para

anggota organisasi. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi akan memberikan suasana psikologis bagi semua anggota, bagaimana mereka bekerja, bagaimana berhubungan dengan atasan maupun rekan sekerja dan bagaimana cara menyelesaikan masalah yang merupakan wujud budaya yang khas bagi setiap organisasi lain. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan bahwasanya budaya organisasi adalah suatu pondasi yang harus dimiliki organisasi, karena budaya organisasi merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Hal lain yang sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi adalah komitmen organisasional. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan.

Rumah Sakit Islam Sultan Agung memiliki salah satu tujuan untuk mewujudkan rumah sakit yang

profesional dan islami sesuai dengan kaidah hukum yang berlaku. Sejalan dengan tujuan tersebut dibutuhkan perawat yang memiliki komitmen terhadap organisasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi pasien dengan menjunjung tinggi moral dan etika. Berdasarkan survey pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan permasalahan pada komitmen organisasional perawat di rumah sakit ini dengan masih ditemukannya fenomena perawat yang datang terlambat dan perawat yang tidak menunjukkan kinerja cukup baik pada jam-jam tertentu terutama ketika perawat rawat inap bertugas *shift* pada malam hari. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti masalah komitmen organisasional perawat rawat inap di Rumah Sakit Islam Sultan Agung, dengan menjadikan budaya organisasi sebagai gambaran mengenai kondisi rumah sakit tersebut serta hubungannya dengan perilaku perawat khususnya komitmen organisasional.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui pengujian hipotesis. Rancangan penelitian dilakukan dengan menggunakan

pendekatan *cross sectional* yaitu suatu penelitian yang memiliki tujuan untuk mempelajari korelasi antara faktor risiko dengan cara mengumpulkan data sekaligus pada suatu saat tertentu (*point time approach*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap RSISA yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun

sebanyak 224 orang. Jumlah sampel minimal yang harus diambil oleh peneliti adalah 67 orang namun atas pertimbangan dari peneliti untuk memperkuat analisis yang akan dilakukan maka jumlah sampel yang digunakan dibuatkan genap menjadi 70 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan

menggunakan metode *proporsional random sampling* dimana sampel ditentukan secara acak atau random setiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub populasi tersebut. Pada penelitian ini sampel diambil secara acak berdasarkan jumlah ruang rawat inap di RSISA.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar umur perawat rawat inap RSI Sultan Agung Semarang berada pada kelompok umur 25-30 tahun (52,9%), lebih besar dibandingkan persentase pada kelompok umur <25 tahun (25,7%) dan 31-35 tahun (21,4%). Dari segi jenis kelamin, sebagian besar jenis kelamin perawat rawat inap RSI Sultan Agung Semarang berjenis kelamin perempuan (70%), lebih besar dibandingkan perawat berjenis kelamin laki-laki (30%). Dari segi

pendidikan terakhir, sebagian besar pendidikan terakhir perawat rawat inap RSI Sultan Agung Semarang berlatar belakang pendidikan D3 Keperawatan (80%), lebih besar dibandingkan persentase pendidikan S1 Keperawatan (20%). Dari segi lama kerja, sebagian besar perawat rawat inap RSI Sultan Agung Semarang berada pada kelompok lama kerja <5 tahun (54,3%), lebih besar dibandingkan persentase pada kelompok 5-10 tahun (35,7%) dan 11-15 tahun (10%).

### Analisis Univariat Variabel Penelitian

Berdasarkan penelitian sebagian besar responden yaitu 85,7% (60 orang) mempersepsikan inovasi dan keberanian pengambilan resiko di RSI Sultan Agung Semarang baik sedangkan 14,3% (10 orang) mempersepsikan inovasi dan keberanian pengambilan resiko kurang. Kategori baik pada variabel ini menunjukkan bahwa perawat rawat inap memiliki inisiatif dan kepercayaan penuh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian sebagian besar responden yaitu 92,9% (65 orang) mempersepsikan perhatian terhadap detail di RSI Sultan Agung Semarang baik sedangkan 7,1% (5 orang) mempersepsikan perhatian terhadap detail kurang. Kategori baik pada variabel ini menunjukkan bahwa perawat rawat inap mampu menampilkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail pekerjaan.

Berdasarkan penelitian sebagian besar responden yaitu 91,4% (64 orang) mempersepsikan orientasi kepada hasil di RSI Sultan Agung baik sedangkan 8,6% (6 orang) mempersepsikan orientasi kepada hasil kurang. Kategori baik pada variabel ini menunjukkan bahwa perawat rawat inap fokus kepada hasil pekerjaan yang akan dicapai

Berdasarkan penelitian sebagian besar responden yaitu 84,3% (59 orang) mempersepsikan orientasi kepada manusia di RSI Sultan Agung Semarang baik sedangkan 15,7% (11 orang) mempersepsikan orientasi kepada manusia kurang. Kategori baik pada variabel ini menunjukkan bahwa rumah sakit memusatkan perhatiannya untuk mendukung dan memperhatikan kebutuhan perawat rawat inap dalam menunjang pekerjaan.

Berdasarkan penelitian sebagian besar responden yaitu 97,1% (68 orang) mempersepsikan orientasi tim di RSI Sultan Agung Semarang baik sedangkan 2,9% (2 orang) mempersepsikan orientasi tim kurang. Kategori baik pada variabel ini menunjukkan bahwa perawat rawat inap bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian sebagian besar responden yaitu 92,9% (65 orang) mempersepsikan agresivitas di RSI Sultan Agung Semarang baik sedangkan 7,1% (5 orang) mempersepsikan agresivitas kurang. Kategori baik pada variabel

ini menunjukkan bahwa perawat rawat inap memiliki kedisiplinan dan adanya persaingan satu sama lain untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal.

Berdasarkan penelitian sebagian dari responden yaitu 50% (35 orang) mempersepsikan agresivitas di RSI Sultan Agung Semarang baik dan sebagian lainnya sebesar 50% (35 orang) mempersepsikan agresivitas kurang. Kategori baik pada variabel ini menunjukkan bahwa rumah sakit menekankan nilai-nilai positif agar tetap dipertahankan dalam bentuk kegiatan-kegiatan.

Berdasarkan penelitian sebagian besar responden yaitu 54,3% (38 orang) mempersepsikan komitmen organisasional di RSI Sultan Agung Semarang baik sedangkan 45,7% (32 orang) mempersepsikan komitmen organisasional kurang. Kategori baik pada variabel ini menunjukkan bahwa perawat rawat inap ingin tetap bertahan dan menjadi bagian dari rumah sakit.

Berdasarkan penelitian sebagian dari responden yaitu 50% (35 orang) mempersepsikan budaya organisasi di RSI Sultan Agung Semarang tinggi dan sebagian lainnya sebesar 50% (35 orang) mempersepsikan budaya organisasi rendah. Kategori tinggi pada variabel ini menunjukkan bahwa rumah sakit secara keseluruhan menangkap hakikat budaya organisasi berdasarkan tujuh karakteristik primer

**Rekapitulasi Analisis Bivariat Variabel Penelitian**  
 Berdasarkan analisis statistik hubungan dengan organisasi di RSI Sultan Agung Semarang, seluruh variabel budaya organisasi yang diperkirakan memiliki hubungan dengan komitmen organisasional memiliki nilai yang signifikan ( $p \text{ value} < 0,05$ ). Rekapitulasi analisis statistik tersebut dapat dilihat dibawah ini :

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	p value	Keterangan	Koefisien Korelasi ( $r_s$ )	Tingkat Kekuatan Hubungan
1.	Inovasi dan Keberanian Pengambilan Resiko		0,001	Ada hubungan	0,584	Kuat
2.	Perhatian terhadap Detail	Komitmen Organisasional	0,018	Ada hubungan	0,281	Lemah
3.	Orientasi kepada Hasil	Perawat Rawat Inap	0,001	Ada hubungan	0,472	Lemah
4.	Orientasi kepada Manusia		0,005	Ada hubungan	0,335	Lemah
5.	Orientasi Tim		0,001	Ada hubungan	0,465	Lemah
6.	Agresivitas		0,001	Ada hubungan	0,500	Kuat
7.	Stabilitas		0,001	Ada hubungan	0,425	Lemah

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

- Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri dari sebagian besar umur responden berusia antara 25-30 tahun (52,9%), sebagian besar jenis kelamin responden adalah perempuan (70%), sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah D3 Keperawatan (80%) serta sebagian besar lama kerja responden  $\leq 5$  tahun (54,3%).
- Komitmen organisasional perawat rawat inap di RSI Sultan Agung Semarang berada pada kategori baik sebesar 50% (35 orang) dan kategori kurang 50% (35 orang).
- Budaya organisasi perawat rawat inap di RSI Sultan Agung dapat dilihat melalui variabel penelitian yang diteliti meliputi : inovasi dan keberanian pengambilan resiko perawat rawat inap berada pada kategori baik (85,7%), perhatian terhadap detail perawat rawat inap berada pada kategori baik (92,9%), orientasi kepada hasil perawat rawat inap berada pada kategori baik (91,4%), orientasi kepada manusia perawat rawat inap berada pada kategori baik

- (84,3%), orientasi tim perawat rawat inap berada pada kategori baik (97,1%), agresivitas perawat rawat inap berada pada kategori baik (92,9%) dan stabilitas perawat rawat inap berada pada kategori baik (50%).
4. Budaya organisasi perawat rawat inap di RSI Sultan Agung Semarang berada pada kategori tinggi sebesar 50% (35 orang) dan kategori rendah 50% (35 orang).
  5. Ada hubungan antara inovasi dan keberanian pengambilan resiko dengan komitmen organisasional perawat rawat inap yang ditunjukkan dengan  $p$  value = 0,001 serta memiliki kekuatan hubungan kuat yang dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi 0,584. Ada hubungan antara perhatian terhadap detail dengan komitmen organisasional perawat rawat inap yang ditunjukkan dengan  $p$  value = 0,018 serta memiliki kekuatan hubungan lemah dengan nilai koefisien korelasi 0,281.
  6. Ada hubungan antara orientasi kepada hasil dengan komitmen organisasional perawat rawat inap yang ditunjukkan dengan  $p$  value = 0,001 serta memiliki kekuatan hubungannya lemah dengan nilai koefisien korelasi 0,472.
  7. Ada hubungan antara orientasi kepada manusia dengan komitmen organisasional perawat rawat inap yang ditunjukkan dengan  $p$  value = 0,005 serta memiliki kekuatan hubungan lemah dengan nilai koefisien korelasi 0,335.
  8. Ada hubungan antara orientasi tim dengan komitmen organisasional perawat rawat inap yang ditunjukkan dengan  $p$  value = 0,001 serta memiliki kekuatan hubungan lemah dengan nilai koefisien korelasi 0,465.
  9. Ada hubungan antara agresivitas dengan komitmen organisasional perawat rawat inap yang ditunjukkan dengan  $p$  value = 0,001 serta memiliki kekuatan hubungan kuat dengan nilai koefisien korelasi 0,500.
  10. Ada hubungan antara stabilitas dengan komitmen organisasional perawat rawat inap yang ditunjukkan dengan  $p$  value = 0,001 serta memiliki kekuatan hubungan lemah dengan nilai koefisien korelasi 0,425.

### Saran

1. Bagi Rumah Sakit Daerah Kota Semarang
  - a. Bagi Manajemen Rumah Sakit  
Meningkatkan pemahaman dan internalisasi budaya organisasi yang sudah ada dan mengevaluasi budaya organisasi secara berkala dengan melibatkan seluruh sumber daya manusia rumah sakit.
  - b. b. Bagi Perawat
    - 1) Perawat hendaknya membangun persepsi yang lebih baik terhadap bentuk stabilitas atau nilai-nilai positif yang berlaku di rumah sakit.
    - 2) Perawat hendaknya terus menginternalisasi nilai-nilai rumah sakit, terinspirasi dengan visi dan misi rumah sakit dalam bekerja, bekerja dengan optimal dan mencurahkan dedikasi bagi keberhasilan rumah sakit.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit Indonesia. 2009.
2. PPNI. Standar Asuhan Keperawatan. www.inna.ppni.or.id. Published 2013.
3. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.HK.02.02/ Menkes/ 148/1/2010. 2010.
4. Hidayat A. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan Edisi 2*. Jakarta: Salemba Medika; 2007.
5. Nursalam. *Keperawatan Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika; 2007.
6. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1239/ Menkes/ SK/ XI/2001. 2001.
7. Hadayaningrat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara ; 2007.
8. Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya ; 2009.
9. Hadiyanti. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan, 2011.
10. Notoadmodjo. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta ; 2006.
11. Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta; 2007.
12. *40 Tahun RSI Sultan Agung Mengabdikan Dan Melayani*. Semarang: Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung; 2011.
13. Robbins S. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat; 2009.