

HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT JIWA DAERAH SURAKARTA

Pradipta Lubis¹, Anik Suwarni², Indriyati³

^{1,2,3}Program Studi Keperawatan, Universitas Sahid Surakarta

e-mail: pradiptalubis007@gmail.com,

Universitas Sahid Surakarta

e-mail: mail@usahidsolo.ac.id

Abstrak

Latar belakang : Kinerja perawat adalah suatu aktivitas perawat dalam hal menjalankan sebaik-baiknya suatu tugas, wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran suatu unit organisasi. Budaya kerja yang kuat dan positif akan membantu meningkatkan kinerja karena dengan itu dapat memberi struktur dan kontrol yang dibutuhkan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi umumnya mempunyai catatan presensi kehadiran dan kinerja yang baik, menunjukkan keinginan dalam kesetiaan pada kebijakan perusahaan.

Tujuan : Untuk mengetahui hubungan budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja perawat di RSJD Surakarta.

Metode : Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian korelasi dan menggunakan metode *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan bulan Mei - Juni dengan sampel 60 responden.

Hasil : Hubungan budaya kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di RSJD Surakarta menggunakan uji korelasi *Uji Gamma* di dapatkan nilai Sig 0.02 dan koefisien korelasi = 0.775 yang artinya terdapat hubungan yang signifikan dan korelasi kuat, hubungan komitmen terhadap kinerja perawat pelaksana di RSJD Surakarta menggunakan uji korelasi *Uji Gamma* di dapatkan nilai Sig 0.024 koefisien korelasi = 0.714 yang artinya terdapat hubungan yang signifikan korelasi kuat.

Kesimpulan : Ada hubungan budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: Kata kunci : Budaya kerja, komitmen, kinerja perawat

Abstract

Background: Nurse performance is a nurse's activity in terms of carrying out as well as possible a task, authority and responsibility in order to achieve the main tasks of the profession and realize the goals and objectives of an organizational unit. A strong and positive work culture will help improve performance because it can provide the structure and control needed. Employees with high commitment generally have good attendance and performance records, indicating a desire to be loyal to company policies.

Objective: To find out the relationship between work culture and commitment to the

performance of nurses in RSJD Surakarta.

Method: The type of research used in this research is descriptive quantitative with a correlation research design and using the method *cross sectional*. This research was conducted in May - June with a sample of 60 respondents.

Research result: The relationship between work culture and the performance of implementing nurses in RSJD Surakarta uses a correlation test *Uji Gamma* obtained a Sig value of 0.024 and a correlation coefficient = 0.775 which means that there is a significant relationship with a strong correlation, the relationship of commitment to the performance of implementing nurses at the Surakarta Hospital uses a correlation test *Uji Gamma* got value Sig 0.024 correlation coefficient = 0.714, which means that there is a significant relationship with a strong correlation.

Conclusion : There is a relationship between work culture and commitment to nurse performance.

Keywords: work culture, commitment, nurse performance

Pendahuluan

Kinerja perawat adalah suatu aktivitas perawat dalam hal menjalankan sebaik-baiknya suatu tugas ,wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran suatu unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja diperusahaan. Kinerja perawat diukur berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan dukungan teori mengenai kinerja perawat (Abdul Hameed & Aamer Waheed Hameed, 2011).

Penelitian tentang kinerja perawat masih menjadi fenomena menarik yang layak untuk diteliti dan dikembangkan di beberapa daerah di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian yang sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Abdul Hameed & Aamer Waheed, 2011). Penelitian ini mengulas penyebab dan dampak penurunan kinerja perawat, dan hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berkinerja buruk, yaitu 88%, disebabkan oleh komunikasi staf yang buruk dalam hal pekerjaan dan kapasitas perawat yang tidak memadai untuk berkomunikasi di rumah.

Berdasarkan data kinerja perawat di indonesia pada rumah sakit di tiap provinsi di pulau jawa dari tahun 2013-2015 yang tersedia di laporan kinerja kementerian Kesehatan Republik Indonesia 2015, mengalami fluktuasi bahkan penurunan kinerja perawat di beberapa provinsi dari tahun 2013 ke 2015 . untuk provinsi jawa tengah yaitu pada tahun 2013 adalah 44%, tahun 2014 sebesar 53% dan pada tahun 2015 sebesar 54 %, untuk di provinsi jawa timur yaitu pada tahun 2013 adalah 45%, tahun 2014 sebesar 45% dan pada tahun 2015 sebesar 52 %, sementara jawa barat adalah pada tahun 2013 adalah 49%, tahun 2014 sebesar 53% dan pada tahun 2015 sebesar 52 %.

Data diatas menunjukkan data kinerja rumah sakit masing-masing provinsi di pulau jawa . kinerja rumah sakit di pulau jawa masih jauh dari optimal karena hampir seluruh rumah sakit masuk kategori kurang sehat, kinerja rumah sakit standar nilai

atau angka ideal yang seharusnya dicapai oleh rumah sakit adalah 70–80 % (DEPKES RI tahun 2013). Masih banyaknya rumah sakit yang belum optimal salah satunya pada provinsi Jawa tengah pada tahun 2013 mendapatkan hasil 44%, pada tahun 2014 mendapatkan 53% dan sementara pada tahun 2015 mendapatkan 55 %.

Budaya kerja yang kuat dan positif akan membantu meningkatkan kinerja karena dengan itu dapat memberi struktur dan kontrol yang dibutuhkan organisasi tanpa harus berpedoman pada birokrasi formal yang terkadang terasa kaku dan dapat menghambat motivasi dan inovasi dari seorang karyawan. Terdapat beberapa faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi publik jika ingin meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemberian training terkait komitmen dan budaya kerja, peraturan perusahaan dan kebijakan manajerial dan lain sebagainya (Sedarmayanti 2017)

Karyawan dengan komitmen yang tinggi umumnya mempunyai catatan presensi kehadiran dan kinerja yang baik, menunjukkan keinginan dalam kesetiaan pada kebijakan perusahaan, mempunyai turn over rate lebih rendah serta memiliki produktivitas yang tinggi, selain itu juga mempunyai kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi.

Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta merupakan satu-satunya rumah sakit jiwa tipe A di kota Surakarta yang dibawah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Kendati begitu RSJD Surakarta masih di tuntut untuk meningkatkan pelayanan dan memberikan inovasi yang lebih kepada masyarakat Surakarta terutama dalam penanganan masalah ODGJ (Orang Dengan Gangguan Jiwa). Maka dari itu semua karyawan di tuntut untuk lebih meningkatkan budaya kerja dan komitmen kerja guna menghasilkan kinerja yang baik dalam melayani masyarakat.

Dari hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan pada tanggal 01 April 2023 melalui observasi dan wawancara di dapatkan hasil observasi yaitu masih ada beberapa perawat yang datang terlambat, sering ijin tidak masuk kerja dan bekerja tidak memakai seragam yang sudah di tentukan. Sementara hasil wawancara dengan 7 perawat, di dapat 5 perawat menyatakan masih sering datang terlambat, istirahat tidak pada waktunya dan tidak memakai seragam, dan 2 perawat mengatakan sering ijin. Selain itu 5 perawat mengatakan kadang jika ada permasalahan di selesaikan bersama sama dan 6 perawat mengatakan tidak paham visi dan misi rumah sakit.

Sementara yang berkaitan dengan komitmen kerja, dari hasil wawancara dengan 7 perawat di dapat 5 diantaranya menyatakan cukup bangga menjadi bagian dari rumah sakit sementara 2 perawat menyatakan bangga menjadi bagian dari rumah sakit. Untuk kinerja perawat, data yang di dapat dari 7 perawat , 5 menyatakan kadang mampu menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan dengan baik sementara 2 orang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan dengan baik. Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian hubungan budaya kerja dan komitmen dengan kinerja perawat di RSJD Surakarta

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan budaya kerja dan komitmen dengan kinerja perawat di RSJD Surakarta. Sementara manfaat Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk mengetahui sejauh mana budaya kerja dan komitmen perawat RSJD Surakarta

Metode

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian korelasi dan menggunakan metode *cross sectional*. . *Cross sectional* adalah rancangan penelitian dengan melakukan pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan (sekali waktu) (Aziz, 2011).

Pendekatan *cross sectional* studi dimana variabel independen dan dependen dikumpulkan pada periode yang sama dan dampak diukur menurut keadaan pada saat penelitian. Kegiatan yang dilakukan meliputi pengumpulan data dan pengukuran terhadap variabel dependen dan independent. *Cross sectional* dalam penelitian ini adalah variabel budaya kerja perawat , komitmen dan kinerja perawat diamati atau diteliti pada saat yang sama di rumah sakit jiwa daerah Surakarta.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner budaya kerja dan komitmen, dan menggunakan lembar penilai perawat. Analisa data dilakukan secara univariat, bivariat dan Analisa multivariat untuk mengetahui hubungan diantara ketiganya.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil penelitian

Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia		
17 - 25 Tahun	3	5
26 - 35 Tahun	45	75
36 - 45 Tahun	12	20
Jenis Kelamin		
Laki - Laki	28	47
Perempuan	32	53
Lama Bekerja		
1 - 3 Tahun	4	7
4 - 6 Tahun	27	45
Lebih 56 Tahun	29	48
Pendidikan		
D 3 Keperawatan	41	68
Ners	19	32
Budaya Kerja		
Baik	46	76.7
Kurang baik	14	23.3
Komitmen kerja		

Tinggi	39	65
Rendah	21	35
Kinerja perawat		
Memenuhi	50	83.3
Kurang memenuhi	10	16.7
Tidak memenuhi	0	0

Sumber : data primer

Tabel 2. Hubungan antara budaya kerja dengan kinerja perawat

Budaya Kerja	Kinerja Perawat			p	r
	Memenuhi	Kurang memenuhi	Total		
Baik	42 (70%)	4 (6,7%)	46 (76,7%)	0,022	0,775
Kurang	8 (13,3%)	6 (10%)	14 (23,3%)		

Sumber : data sekunder

Tabel 3 hubungan komitmen dengan kinerja perawat

Komitmen	Kinerja Perawat			p	r
	Memenuhi	Kurang memenuhi	Total		
Tinggi	36 (60%)	3 (5%)	39 (65%)	0,024	0,714
Rendah	14 (23,3%)	7 (11,7 %)	21 (35%)		

Sumber : data sekunder

Budaya kerja pada hakekatnya merupakan salah satu unsur pendukung dalam meningkatkan kinerja perawat. Rumah sakit yang memperhatikan unsur budaya kerja perawat tersebut akan meningkatkan kualitas kinerja perawat dari organisasi tersebut (mangkunegaran 2011)

Dari hasil 60 responden di dapatkan 46 responden (76,7%) masuk dalam kategori budaya kerja baik dan 14 responden (23,3%) masuk dalam budaya kerja kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak perawat yang memiliki budaya kerja baik. Sedangkan hasil penelitian komitmen di dapatkan dari 60 responden, 39 responden (65%) dengan komitmen tinggi dan 21 responden (35%) dengan komitmen rendah. Hal ini menunjukan bahwa dari 60 perawat sebagian besar memiliki komitmen tinggi. Menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Kinerja sangat dipengaruhi dari komitmen karyawan, sehingga di butuhkan komitmen yang tinggi untuk meningkatkan kinerja perawat. Hasil dari 60 responden di dapatkan 50 responden (83,3%) masuk dalam kategori memenuhi kinerja dan 10 responden (16,7%) masuk dalam kategori kurang memenuhi.

Hasil penelitian hubungan budaya kerja dengan kinerja perawat secara uji statistik menggunakan uji korelasi Gamma di dapatkan nilai koefisien korelasi = 0,775 dan nilai signifikansi 0,022 yang artinya korelasi kuat dan bernilai positif yaitu hubungan kedua variabel searah. Untuk nilai A.Sig.(*P-Value*) didapatkan nilai $0,02 < 0,05$ maka hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan secara signifikan antara variabel budaya kerja dengan kinerja Karena bernilai positif berarti jika budaya kerja di tingkatan kinerja juga meningkat.

Hasil uji statistik hubungan komitmen dengan kinerja perawat pelaksana di RSJD Surakarta menggunakan uji korelasi Gamma di dapatkan nilai koefisien korelasi = 0,732 dan nilai signifikansi 0,024 yang artinya korelasi kuat dan bernilai positif yaitu hubungan kedua variabel searah. dan bernilai positif yaitu hubungan kedua variabel searah. Untuk nilai A.Sig.(*p - value*) didapatkan nilai $0,024 < 0,05$ maka dapat disimpulkan dengan hipotesis diterima yaitu terdapat hubungan secara signifikan antara variabel komitmen dengan kinerja perawat karena bernilai positif berarti jika komitmen meningkat tentu kinerja juga meningkat.

Analisis regresi logistik digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel bebas atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel bebas. Berdasarkan hasil uji regresi logistik diperoleh nilai *Sig. Model* sebesar 0.000. Karena nilai *Sig* lebih kecil dari $5\% = 0,05$ maka menolak H_0 pada tingkat signifikansi 5% sehingga disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan, secara bersama - sama berpengaruh dengan kinerja perawat. Atau minimal ada satu variabel bebas yang berpengaruh.

Simpulan dan Saran

Simpulan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja perawat di RSJD Surakarta, ini berarti bahwa semakin meningkatnya budaya kerja dan komitmen akan meningkatkan kinerja perawat juga.

Saran ,budaya kerja dan komitmen adalah hal penting untuk meningkatkan kinerja perawat, sehingga tiap tiap individu diharapkan bisa meningkatkan budaya kerja dan komitmen, dan pihak terkait bisa mengadakan pelatihan berkala untuk meningkatkan budaya dan komitmen kerja.

Daftar Pustaka

- Ansel, M. F., & Wijono, S. (2012). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasi Polisi*.
- Busro. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Dahlan, M. S. (2015). *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harianja, N. (2022). *Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, dan Komitmen Karyawan Dengan kinerja Perawat di RS hermina*. *Jurnal Health Sains*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutabarat, L. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Dengan kinerja Perawat di RSUP HAJI ADAM MALIK MEDAN*. *Jurnal Ilmiah SIMANTEK*.
- Mathis, R. L., & John, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1 Alih Bahasa : Jimmy Sadeli*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayer, A. d. (2016). *The Measurement And Antecedents Of Affective*. *Journal of Occupational Psychology*.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nursalam. (2017). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pramuntadi, A. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dengan kinerja Perawat di RS PKU*. *Jurnal Manajemen Kesehatan*.
- Pusparani, M. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rizal. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dengan kinerja Karyawan di asuransi bumida Syariah*.
- S.P, M. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sastradipoera, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa Sigma.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Surakarta, R. (2023, Februari 25). *Pegawai RSJD Surakarta*. Retrieved from <https://rsjd-surakarta.jatengprov.go.id/>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutriyawan, A. (2021). *Metodologi Penelitian Kedokteran dan Kesehatan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Waheed, A. H. (2011). *Employee Development and its on employee Performance A Conceptual Framework*. International Journal of Business and social Science, 13.

Wahyono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.