

Gambaran Budaya Organisasi Keperawatan Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020

Penulis:

Betaria Sonata
Parhusip

Afiliasi:

STIKes Santa Elisabeth
Medan

Korespondensi:

betariaparhusip657@gmail.com

Abstrak:

Budaya organisasi merupakan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan. melalui budaya organisasi dapat membangun komitmen dalam diri karyawan. Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan memiliki Visi, Misi, dan budaya organisasi yang sudah mapan sejak berdirinya Rumah Sakit. Struktur organisasi menjunjung tinggi budaya organisasi karena salah satu ujung tombak untuk meningkatkan Asuhan keperawatan . Penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran budaya organisasi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional sampling*, dengan populasi 202 orang, jumlah responden 30 orang. Instrumen yang di gunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian budaya organisasi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020 dengan indikator disiplin yang terlaksana 97,80%, tidak terlaksana 2,20 %, indikator inisiatif yang terlaksana 71,60% tidak terlaksana 28,30%, indikator responsif yang terlaksana 85,60%, indikator komunikasi yang terlaksana 90,60%, tidak terlaksana 9,40%, dan indikator kerjasama yang terlaksana 87,70% , tidak terlaksana 12,30%. Kesimpulan : budaya organisasi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan terlaksana. Saran agar mempertahankan budaya organisasi untuk meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

Kata kunci: Budaya, Organisasi, Perawat

Pendahuluan

Budaya organisasi adalah komitmen organisasional. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan. Budaya organisasi digunakan sebagai salah satu alat dan kunci keberhasilan atau kegagalan pencapaian strategi untuk mewujudkan misi sehingga tercapainya visi suatu organisasi. Keutamaan budaya organisasi untuk mengendalikan dan mengarah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi (Septo Pawelas Arso, 2017). Aktualisasi budaya organisasi dapat dilihat dalam berbagai unit pekerjaan dan instansi, antara lain organisasi pelayanan kesehatan, seperti rumah sakit. Oleh karena itu rumah sakit perlu memiliki karakter mutu pelayanan prima yang sesuai dengan harapan pasien. Semakin baik penilaian pasien, maka semakin baik pula mutu pelayanan kesehatan rumah sakit tersebut. Mutu pelayanan rumah sakit dapat dinilai dari tiga komponen sistem manajemen, yakni: Struktur, Proses, dan Outcome (Muhith, et al, 2019).

Budaya suatu organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lain, hal ini dapat dikatakan sebagai salah satu cara kerja sama tim, kepemimpinan, karakteristik organisasi dan proses administrasi yang berlaku yang mencerminkan identitas tersendiri bagi organisasi tersebut. Keberhasilan pelaksanaan budaya organisasi itu sendiri dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan yang di bentuk oleh organisasi sehingga terjalannya komunikasi serta hubungan yang harmonis dengan demikian akan mempengaruhi terjadinya peningkatan partisipasi dan kepedulian, sedangkan tingkat kemangkiran dan keluhan akan berkurang. Jika semua hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat(Theolina, 2016).

Budaya organisasi dapat memberi pengaruh bermakna terhadap sikap dan perilaku dari anggotanya. Kompetensi, nilai-nilai dari staf dan pimpinan memegang peranan penting dalam menentukan efektifitas dan keberhasilan suatu organisasi yang memiliki Visi dan Misi yang kuat, dan terlaksana sesuai dengan tujuan (Lunenburg, 2011). Struktur budaya organisasi dengan kualitas sistem informasi akuntansi memiliki Hubungan yang signifikan, sistem informasi yang belum terintegrasi sehingga informasi yang dilaporkan tidak tepat waktu, hal ini terjadi karena ada kendala dalam Struktur organisasi yang belum mencerminkan adanya spesialisasi kerja, *span of control*, *chain of control*, *formalisasi*, pendelegasian wewenang yang sesuai dengan diharapkan. Muhith, et al, (2019) dalam penelitiannya didapatkan bahwa ada hubungan antara penerapan budaya organisasi dengan kepuasan pasien, penerapan budayanya baik maka akan sangat mempengaruhi kepuasan dalam pelayanan khususnya terhadap pasien.

Pelaksanaan budaya organisasi meliputi artefak, nilai-nilai, dan asumsi-asumsi dasar terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pelayanan keperawatan, penanaman Visi, Misi dan Tujuan rumah sakit telah dilaksanakan sesuai dengan budaya organisasi, sementara penerapan Struktur organisasi di ruang rawat inap belum terpenuhi sehingga pelaksanaan tugas kurang maksimal. Sumber daya keperawatan yang kurang memadai akan mempengaruhi pelaksanaan budaya organisasi di ruang rawat inap tidak berjalan dengan baik. Pelaksanaan metode penugasan kepada pasien tidak mengacu kepada falsafah yang dibangun rumah sakit, pola ketenagaan, serta karakteristik populasi pasien (Arif Yustiawan, 2018).

Rumah sakit Santa Elisabeth Medan adalah rumah sakit Tipe B yang berada di Jl. H. Misbah No, 7 JATI, Kec medan maimun, kota medan, Sumatera Utara yang memiliki Visi, Misi dan Tujuan organisasi yang jelas, memiliki Struktur organisasi yang terarah atau dapat dikatakan sudah memiliki budaya organisasi yang sudah mapan sejak berdirinya rumah sakit, hanya saja dalam pelayanan masih ditemukan karyawan atau pegawai yang kurang tekun, disiplin dalam menjalankan budaya organisasi terkait dengan Visi dan Misi Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Dapat dilihat dari keseharian pegawai masih kurang disiplin seperti kehadiran, kerapian, kebersihan, kepedulian, keramahan, komunikasi yang kurang optimal, hal ini sangat memberi dampak dalam pelayanan keperawatan sehingga kurang maksimal dan tidak sesuai dengan Misi Rumah Sakit, dari data inilah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Rumah sakit Santa Elisabeth Medan tentang “Gambaran Budaya Organisasi Keperawatan Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020”.

Studi Literatur

Budaya merupakan pola asumsi dasar sekelompok masyarakat atau cara hidup orang banyak/pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya (Sobirin Achmad, 2010).

Organisasi adalah setiap bentuk perserikatan manusia untuk mencapai satu tujuan bersama yang didalamnya beranggotakan minimal dua orang, yang memiliki struktur organisasi, pembagian tugas, system kerjasama atau system social yang berdasarkan pada wewenang dan bersifat tetap dalam suatu system yang memiliki mekanisme yang mempersatukan kegiatan-kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tujuan bersama tersebut (Agus Lutfi, 2016).

Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan. Namun pada perkembangannya, pengertian perawat semakin meluas. Pada saat ini, pengertian perawat merujuk pada posisinya sebagai bagian dari tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Perawat juga merupakan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan dalam melaksanakan dan memberikan perawatan kepada pasien yang mengalami masalah kesehatan (Budi Anas, 2020).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif. Rancangan penelitian ini untuk melihat “Gambaran Budaya Organisasi Keperawatan Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020”.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh perawat Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang berjumlah 202 orang perawat, saat ini ruangan yang aktif hanya 11 ruangan yakni (Ruangan HD : 7 orang, OK : 15 orang, ICU : 26 orang, IGD : 19 orang, Kemoterapi : 2 orang, FA : 20 orang, Theresia : 11 orang, Ignatius dan MP : 28 orang, Ma/MT : 29 orang, Isolasi : 45).

Sampel penelitian ini di tentukan dengan menggunakan rumah perhitungan, (jumlah perawat ruangan / populasi x 30) maka di dapat sampel dari setiap ruang : HD: $7/202 \times 30 = 1$ orang, Ok : $15/202 \times 30 = 2$ orang, ICU : $26/202 \times 30 = 4$ orang, IGD : $19/202 \times 30 = 3$ orang, FA : $20/202 \times 30 = 3$ orang, Theresia : $11/202 \times 30 = 2$ orang, Ignatius & MT : $28/202 \times 30 = 4$ orang, MA/MT : $29/202 \times 30 = 4$ orang, Isolasi : $45/202 \times 30 = 7$ orang, sehingga di dapatkan total sampel dari seluruh ruangan 30 orang di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

Hasil

Tabel 1: Distribusi Karakteristik Demografi Responden Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020

Karakteristik	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Umur		
<25 tahun	2	6,7
26-29 tahun	8	26,7
>30 tahun	20	66,6
Total	30	100
Pendidikan Terakhir		
SPK	0	0
DII	18	60,0
Ners	12	40,0
Total	30	100
Jenis kelamin		
Perempuan	20	66,7
Laki-Laki	10	33,3
Total	30	100
Status Perkawinan		
Menikah	28	93,3
Belum Menikah	2	6,7
Total	30	100

Berdasarkan tabel diatas diperoleh responden yang memiliki usia paling tinggi >30 tahun sebanyak 20 orang (66,6%). Berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan yang paling tinggi adalah lulusan DIII Keperawatan sebanyak 18 orang (60,0%). Responden yang berjenis kelamin perempuan lebih tinggi 20 orang (66,7%), responden yang sudah menikah lebih tinggi 28 orang (93,3%). Adapun pengambil data demografi untuk data pendukung penelitian ini, tidak ada hubungan dengan variabel yang di teliti.

Tabel 2: Distribusi Karakteristik Budaya Organisasi Berdasarkan Indikator Responden Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020.

Variabel Budaya Organisasi	Persentase (%)
Disiplin	
Terlaksana	97,80%
Tidak Terlaksana	2,20%
Inisiatif	
Terlaksana	71,60%
Tidak Terlaksana	28,30%
Responsif	
Terlaksana	85,60%
Tidak Terlaksana	14,40%
Komunikasi	
Terlaksana	90,60%
Tidak terlaksana	9,40%
Kerjasama	
Terlaksana	87,70%
Tidak terlaksana	12,30%

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa indikator disiplin lebih tinggi terlaksana 97,80% namun pada setiap indikator memiliki persentase > 70%, dan yang tidak terlaksana < 70%, sehingga di dapatkan hasil terlaksananya budaya organisasi dengan 5 indikator (Disiplin, Inisiatif, Responsif, Komunikasi, Kerjasama) di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020.

Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dengan apa yang terjadi di lapangan, disiplin memang sangat di junjung tinggi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan, contoh seperti tepat waktu (kehadiran/ Pulang), membiasakan kepada petugas untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan, mempunyai standar pekerjaan dan hasil kinerja, memiliki jadwal kerja dan evaluasi kerja (rapat) dan mempunyai kewajiban dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang prima kepada pasien. Beda halnya dengan kesensitipan kariawan atau inisiatif yang kurang seperti melaksanakan pekerjaan dengan instruksi atau tanpa instruksi sesuai dengan wewenang kerja kariawan masing-masing, kurang mengembangkan kreatifitas dan daya pikir untuk meningkatkan pelaksanaan asuhan keperawatan.

Sejalan dengan penelitian yang mengatakan Perawat mempersepsikan konsistensi budaya organisasi pada nilai baik sebesar 51% dimana kesepakatan baik sebesar 44,8%, maka hasil keseluruhan dari konsistensi budaya organisasi menunjukkan peawat mayoritas melaksanakan dengan baik 64,8%. Koordinasi dan integrasi dari konsistensi budaya organisasi mempunyai hasil signifikan dengan mutu pelayanan dan kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan di Rumah Sakit Gatot Soebroto Jakarta menurut (Budi Anas, 2020).

Abdul Muhith (2019), juga menyatakan bahwa dari 85 responden hampir setengahnya menganut budaya organisasi hierarki sebanyak 29 responden (34,1%) seperti inovasi/ inisiatif, kerjasama dengan baik akan meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit. Faktor budaya organisasi sebagai kekuatan, penggerak, pencapaian tujuan dan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.

Budaya organisasi komunikasi teraupetik sudah di terapkan dengan baik di lapangan seperti pelaksanaan pelayanan secara terbuka menyapaikan keluhan/ masalah mengenai pekerjaan, meningkatkan pelayanan caring/ empati kepada pasien,memberikan kepuasan kepada pasien melalui sikap ramah tamah dan komunikatif dalam pelayanan.

Selanjutnya dengan penelitian Deasy Tinambunan, (2016), mengatakan budaya organisasi berpengaruh pada perilaku pegawai di dalam organisasi serta akan berpengaruh pula terhadap prestasinya. Dengan meningkatkan prestasi kerja pegawai akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencapaian program kerja. Menurut penelitiannya terlaksananya budaya organisasi komunikasi teraupetik dapat mencapai hasil interaksi positif dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungan organisasinya yang akan akan membentuk dukungan antar tim, toleransi resiko, kerjasama yang baik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini menggambarkan bahwa budaya organisasi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020 terlaksana, dengan skor terlaksana >70% yang terbagi dari 5 indikator. Budaya organisasi indikator kerjasama di lapangan terlihat kerja sama yang baik, memiliki komitmen untuk menjalankan prosedur tetap pelayanan secara bersama- sama sesuai dengan instruksi, budaya tolong menolong, saling mendukung, saling mengandalkan, bekerja sama dalam melakukan asuhan keperawatan. Budaya organisasi dengan komunikasi teraupetik sudah di terapkan dengan baik di lapangan kerja seperti pelaksanaan pelayanan secara terbuka menyapaikan keluhan atau masalah mengenai pekerjaan, meningkatkan pelayanan caring atau empati kepada pasien, memberikan kepuasan kepada pasien melalui sikap ramah tamah dan komunikatif dalam pelayanan kesehatan.

Referensi

- Agus Lutfi. (2016). The Influence Of Culture Organization And Motivation Of The Performance Of An Employee (Nurse) To A Hospital Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 7(4): 111-125.
- Ainur, Sartika Tritasya.(2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Magister Managemen*, 1(1) : 114.
- Arif Yustiawan. (2018). Budaya Organisasi dalam Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibu dan Anak Kumala Siwi Jepara. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 6(2): 124-134.
- Budi anas, dkk. (2020). Budaya Organisasi (Keterlibatan) Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di RSUD I Lagaligo Lotu Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ilmiah Kesehatan* 15(3): 623-789.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (2019). Towards a theory of organizational culture and effectiveness, *organization science*, 6 (2): 204-24.
- Grove, Susan. (2014). *Understanding Nursing Research Building AnEvidence Based Practice 6th Edition*. China: Elsevier.
- Hardika, Revani. (2017). Pengembangan Model Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 8(5): 87-98.
- Iqbal , Muhammad., & Agritubella Meri Syafrisar. (2016). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RS PMC. *Jurnal Endurance* 2(3): 285-29.
- Lunenburg. (2011). Organizational Culture-Performance Relationship. In National Forum of Administration and Supervision Journal.
- Maruto, Salsalbia. (2018). Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Modal Intelektual. *Jurnal Management Kesehatan Indonesia*. 8(5) : 12-66.
- Muhith, Abdul. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Pelayanan Asuhan Keperawatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 7(3): 149-157.

- Nur Millati. (2017). Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang
- Nursalam. (2012). *Managemen Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Nursalam. (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Polit, D, F, & Beck. (2012). *Nursing Research : Generating and assessing Evidence For Nursing Practice*. Lippincott williams & Wilkins.
- Polit, Denise F. (2010). *Essential of Nursing Research : Appraising Evidence for Nursing Practice*. China : The point.
- Pawelas Septo A. (2017). Analisi Budaya Organisasi Puskesmas sebagai Bahan Layanan Umum Daerah Di Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 1-8.
- Sobirin, Achmad. (2007). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sobirin, Achmad. (2010). Privatisasi: Implikasinya terhadap Perubahan Perilaku Manusia dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Siasat Bisnis*, 5(4) : 167-178.
- Theolina, (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnnal Ilmiah Kesehatan*, 4(2): 298-310.
- Tinambunan Deasy S. (2016). Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Kota Pekanbaru. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.