

SKRIPSI

ANALISIS BERBAGAI FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BUDAYA KERJA PERAWAT PELAKSANA DI IRNA RSUD Dr. MOH SALEH PROBOLINGGO

PENELITIAN CROSS SECTIONAL



Oleh :

**DIAN PERWITA
NIM. 010410756 B**

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2008**

SKRIPSI

ANALISIS BERBAGAI FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN BUDAYA KERJA PERAWAT PELAKSANA DI IRNA RSUD Dr. MOH SALEH PROBOLINGGO

PENELITIAN CROSS SECTIONAL

**Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep)
Pada Program Studi Sarjana Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga**



Oleh :

**DIAN PERWITA
NIM. 010410756 B**

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN
FAKULTAS KEPERAWATAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2008**

SURAT PERNYATAAN

Saya bersumpah bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah dikumpulkan oleh orang lain untuk memperoleh gelar dari berbagai jenjang pendidikan di Perguruan Tinggi manapun.

Surabaya, 28 Juli 2008

Yang menyatakan

Dian Perwita
NIM. 010410756 B

LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 16 JULI 2008

Oleh:

Pembimbing I

Kusnanto, SKp., M.Kes
140 233 650

Pembimbing II

Siti Guntarlin, SKM
140 072 200

Mengetahui,
Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga

Dr. Nursalam M.Nurs (Honours)
NIP. 140 238 226

LEMBAR PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Telah diuji

Pada tanggal 21 Juli 2008

PANITIA PENGUJI

Ketua : Purwaningsih, S.Kp.,MARS

Anggota : 1. Kusnanto, S.Kp.,M.Kes

2. Siti Guntarlin, SKM

Mengetahui,

Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan
Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga

Dr. Nursalam M.Nurs (Honours)
NIP. 140 238 226

MOTTO

"Cukuplah Allah menjadi Penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik Pelindung. Maka mereka kembali dengan nikmat dan karunia (yang besar) dari Allah, mereka tidak mendapat bencana apa-apa, mereka mengikuti keridhaan Allah. Dan Allah mempunyai karunia yang besar."

(QS. Ali 'Imran: 173-174)

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan bimbinganNya saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Analisis Berbagai Faktor yang Berhubungan dengan Budaya Kerja Perawat Pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana keperawatan (S.Kep) pada Program Studi Sarjana Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga.

Bersamaan ini perkenankanlah saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Muhammad Amin, dr., Sp.P (K) selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya.
2. Dr. Nursalam, M.Nurs (Honours) selaku Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya.
3. Kusnanto SKp., M.Kes selaku pembimbing ketua. Terima kasih atas ilmu, bimbingan dan waktu yang diluangkan untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Siti Guntarin SKM selaku pembimbing. Terima kasih atas ilmu, bimbingan dan waktu yang diluangkan untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. H. Muchsin, SH., MSi selaku Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kota Probolinggo beserta staf yang telah memberikan kesempatan, kepercayaan, fasilitas dan tempat untuk menyelesaikan penelitian, sehingga penelitian ini terlaksana dengan baik.

6. Dr. Budi Purwohadi, SpPD., M.MKes selaku Direktur RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo beserta staf, yang telah memberikan kesempatan, kepercayaan, fasilitas kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, sehingga penelitian ini terlaksana dengan baik.
7. Ibu Etni Maifayakun selaku kepala bidang keperawatan RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo beserta staf, yang telah memberikan kesempatan, kepercayaan, fasilitas kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, sehingga penelitian ini terlaksana dengan baik.
8. Seluruh perawat di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo yang telah berkenan menjadi responden dalam penelitian, sehingga penelitian ini terlaksana dengan baik.
9. Seluruh staf dosen Program Studi Sarjana Keperawatan Fakultas Keperawatan Unair. Terima kasih atas segala ilmu dan bimbingan yang diberikan.
10. Staf perpustakaan dan seluruh karyawan Program Studi Sarjana Keperawatan Fakultas Keperawatan Unair. Terima kasih atas bantuan yang diberikan.
11. Bapak Ibuku yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, semangat, dan do'a yang tak pernah berhenti mengalir. "Allah knows....how much I love you...."
12. Buat adikku satu-satunya yang telah memberikan dukungan, bantuan, kasih sayang yang tak terhingga dan do'a untukku.
13. Keluarga besar di Probolinggo yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil selama penulis menempuh studi.
14. Sahabat-sahabatku Sarah, "You're my best friend", Imam, Ginar, Yuyun, Vika, Harna, Nuri, Ina, Hanina, Gigih yang telah memberikan dukungan, do'a dan bantuan kepada penulis selama penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Terima kasih sudah berkenan mendengarkan keluh kesah, masalah-masalahku selama ini serta semangat yang kalian berikan saat aku jatuh.

15. Sahabat-sahabatku Mita, Riri, Diah, Deviea. Richa, Lia, Evi, Rani, serta penghuni KTW 31 yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis selama penelitian dan penyusunan skripsi ini.
16. Teman-teman seperjuangan A4 yang telah memberikan bantuan dan semangat kepada penulis selama penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik semua pihak yang telah memberi kesempatan, dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, tetapi kami berharap skripsi dapat bermanfaat bagi pembaca dan bagi keperawatan.

Surabaya, Juli 2008

Penulis
Dian Perwita

ABSTRACT**ANALYSIS FACTORS RELATED TO WORK CULTURE OF NURSE
IN IRNA RSUD DR. MOH. SALEH PROBOLINGGO**

A Cross Sectional Study

By: Dian Perwita

Although generally health service in Dr. Moh. Saleh Hospital was good, but complaints about nursing service were still found. There were less communication between nurse and patient, less discipline and less friendly. Several factors related to nurses' work culture were top manager's commitment, communication, work environment, motivation, changes, and discipline. The objective of this study was to analyze factors related to nurses' work culture in IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo.

This study used cross sectional design. Population was consist of 71 nurses who work at IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo. Samples used in this study were 32 respondents, taken according to inclusion criteria. The independent variables were top manager's commitment, communication, work environment, motivation, changes, and discipline and the dependent variable was nurses' work culture, Data were taken by using questionnaire. Data analysis conducted using Spearman's Rho Correlation test with significance level of $p < 0.05$.

The result showed that top manager's commitment and communication have no correlation with nurses' work culture with significance level $\rho = 0.442$ and $\rho = 0.551$. And there were correlation between work environment with nurses' work culture ($\rho = 0.004$, $r = 496$), motivation with nurses' work culture ($\rho = 0.000$, $r = 674$), changes with nurses' work culture ($\rho = 0.000$, $r = 0.613$), and discipline with nurses' work culture ($\rho = 0.000$, $r = 0.589$).

It can be concluded that motivation become the most dominant factors correlated with nurses' work culture. This finding suggest the important of the motivation improvement to improve nurses' work culture. The improvement of nurses' work culture should be improve nursing care quality.

Keywords: *nurses' work culture, factors related*

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Lembar Pernyataan	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Penetapan Panitia Penguji.....	iv
Motto.....	v
Ucapan Terima Kasih	vi
Abstract	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Umum	4
1.3.2 Tujuan Khusus	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Konsep Perilaku Organisasi.....	7
2.1.1 Definisi Perilaku Organisasi	7
2.1.2 Elemen Perilaku Organisasi.....	7
2.2 Konsep Budaya Organisasi	9
2.2.1 Pengertian Budaya	9
2.2.2 Definisi Budaya Organisasi	11
2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi	13
2.2.4 Sifat Budaya Organisasi.....	14
2.3 Konsep Budaya Kerja	15
2.3.1 Pengertian Budaya Kerja	15
2.3.2 Persepsi Pegawai dan Pengaruhnya Terhadap Sikap dan Perilaku.....	18
2.3.3 Budaya Kuat, Tepat dan Adaptif.....	20
2.3.4 Fungsi Budaya Kerja.....	20
2.3.5 Tujuan Budaya Kerja	21
2.3.6 Manfaat Budaya Kerja	22
2.3.7 Prinsip Budaya Kerja	22
2.3.8 Beberapa Faktor yang berhubungan dengan Budaya Kerja	25
2.3.9 Proses Terbentuknya Budaya Kerja.....	31
2.3.10 Penyebab Budaya Kerja Menyimpang.....	32
2.4 Konsep Perawat.....	33
2.1.1 Pengertian Perawat.....	33

2.1.2	Peran dan Fungsi Perawat.....	35
BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	38
3.1	Kerangka Konseptual.....	38
3.2	Hipotesis Penelitian.....	40
BAB 4	METODE PENELITIAN.....	41
4.1	Desain Penelitian	41
4.2	Kerangka Kerja Penelitian	42
4.3	Populasi, Sampel, dan Sampling.....	42
4.3.1	Populasi.....	42
4.3.2	Sampel	43
4.3.3	Sampling	43
4.4	Identifikasi Variabel.....	44
4.4.1	Variabel Independen	44
4.4.2	Variabel Dependen	44
4.5	Definisi Operasional	44
4.6	Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	50
4.6.1	Instrumen Penelitian	50
4.6.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	51
4.6.3	Prosedur Pengumpulan Data.....	51
4.6.4	Analisis Data	52
4.7	Etika penelitian	55
4.8	Keterbatasan.....	56
BAB 5	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
5.1	Hasil Penelitian.....	58
5.1.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	58
5.1.2	Data Umum	60
5.1.3	Data Khusus	64
5.2	Pembahasan	76
BAB 6	SIMPULAN DAN SARAN	92
6.1	Simpulan	92
6.2	Saran	93
	DAFTAR PUSTAKA	94
	Lampiran	97

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Definisi Operasional	45
Tabel 5.1	Distribusi data komitmen pimpinan puncak dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008	69
Tabel 5.2	Distribusi data komunikasi dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008.....	70
Tabel 5.3	Distribusi data lingkungan kerja dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008	71
Tabel 5.4	Distribusi data motivasi dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008	72
Tabel 5.5	Distribusi data perubahan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008.....	73
Tabel 5.6	Distribusi data kedisiplinan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008.....	74
Tabel 5.7	Faktor paling dominan yang berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	19
Gambar 2.2	Hubungan antara nilai, sikap dan perilaku.....	19
Gambar 2.3	Proses Terbentuknya Budaya Kerja.....	32
Gambar 3.1	Kerangka konseptual.....	38
Gambar 4.1	Kerangka Kerja Penelitian	42
Gambar 5.1	Diagram pie distribusi responden berdasarkan umur di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008.....	60
Gambar 5.2	Diagram pie distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008.....	61
Gambar 5.3	Diagram pie distribusi responden berdasarkan status perkawinan di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008.....	62
Gambar 5.4	Diagram pie distribusi responden berdasarkan lama kerja di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008	62
Gambar 5.5	Diagram pie distribusi responden berdasarkan status kepegawaian di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008.....	63
Gambar 5.6	Diagram pie distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008.....	64
Gambar 5.7	Diagram pie distribusi responden berdasarkan komitmen pimpinan puncak di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008.....	65
Gambar 5.8	Diagram pie distribusi responden berdasarkan komunikasi di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008.....	65

Gambar 5.9	Diagram pie distribusi responden berdasarkan lingkungan kerja di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008	66
Gambar 5.10	Diagram pie distribusi responden berdasarkan motivasi di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008.....	67
Gambar 5.11	Diagram pie distribusi responden berdasarkan perubahan di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008	67
Gambar 5.12	Diagram pie distribusi responden berdasarkan kedisiplinan di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008	68
Gambar 5.13	Diagram pie distribusi responden berdasarkan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Permohonan Bantuan Fasilitas Penelitian Mahasiswa PSIK-FK UNAIR.....	98
Lampiran 2	Surat Keterangan untuk melakukan penelitian/survey/ Research/PKL	99
Lampiran 3	Permohonan Ijin Penelitian.....	100
Lampiran 4	Surat Keterangan	101
Lampiran 5	Lembar Permintaan Menjadi Responden Penelitian.....	102
Lampiran 6	Lembar Persetujuan Menjadi Responden Penelitian.....	103
Lampiran 7	Lembar Kuesioner Demografi.....	104
Lampiran 8	Lembar Kuesioner Berbagai Faktor yang berhubungan Dengan Budaya Kerja Perawat Pelaksana	105
Lampiran 9	Lembar Kuesioner Budaya Kerja (Sikap Perawat terhadap Pekerjaannya).....	108
Lampiran 10	Lembar Kuesioner Budaya Kerja (Perilaku Perawat dalam Bekerja)	109
Lampiran 11	Tabulasi Data Umum	112
Lampiran 12	Tabulasi Data Khusus.....	113
Lampiran 13	Uji Analisis Statistik.....	117

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada klien oleh suatu tim multi disiplin termasuk tim keperawatan (Nurachmah, 2001). Sebagai jumlah terbesar dalam pelayanan kesehatan profesional, perawat memberikan kontribusi yang penting dalam kualitas pelayanan pasien (Rob, *et al* 2007 dikutip dari Cooper and Benjamin 2004), ini berarti bahwa mutu pelayanan kesehatan tergantung dari aktivitas peran perawat (Amriyati, 2003). Saat ini pelayanan keperawatan sebagai bentuk kegiatan utama dari pelayanan kesehatan belum dapat diwujudkan sebagai pelayanan yang berkualitas. Rendahnya kualitas pelayanan keperawatan salah satunya disebabkan oleh rendahnya budaya kerja perawat (Dinas Infokom Jatim, 2004). Budaya kerja merupakan suatu perilaku yang menjadi kebiasaan dan berakar pada nilai-nilai tertentu, yang mana nilai-nilai tersebut bermula dari kebiasaan, agama, norma, kaidah yang menjadi kebiasaan dan perilaku kerja (Chandrasari, 2006). Berdasarkan data awal dengan *interview* terstruktur pada 30 keluarga pasien secara acak di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada 7-8 Mei 2008 mengenai pelayanan keperawatan oleh peneliti didapatkan 86.67% kepuasaannya baik dan 13.33% kepuasannya cukup. Menurut Senn and Childress (1999) dalam Hayden & Hartman (2005), budaya kerja berhubungan dengan beberapa faktor diantaranya komitmen pimpinan puncak, komunikasi, lingkungan kerja, motivasi,

perubahan dan kedisiplinan. Namun sejauh ini faktor yang paling berperan dalam terbentuknya budaya kerja perawat pelaksana masih belum jelas.

RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo sebagai RS pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat umum, dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan masyarakat. RSUD Dr. Moh. Saleh juga dihadapkan pada lingkungan eksternal yang makin kompetitif dengan munculnya RS Swasta dan klinik-klinik kesehatan. Namun pada kenyataannya, RSUD Dr. Moh. Saleh belum dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. Hal tersebut terlihat dari belum optimalnya budaya kerja perawat, karena mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit tergantung dari pelaksanaan peran perawat. Berdasarkan data awal dengan wawancara terstruktur yang dibuat oleh peneliti kepada 30 keluarga pasien secara acak di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada 7-8 Mei 2008 mengenai pelayanan keperawatan didapatkan 13.33% kepuasannya cukup karena sikap dan perilaku perawat yang kurang memperhatikan keluhan pasien, kurang ramah, dan kurangnya komunikasi perawat-pasien. Belum optimalnya budaya kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, tingkat absensi meningkat dan disiplin kerja yang merosot, pemborosan sumber daya, waktu penyelesaian tugas yang semakin lama serta berbagai perilaku negatif lainnya (Prayitno, 2004). Bila hal tersebut tidak segera diatasi maka akan menyebabkan menurunnya kinerja yang pada akhirnya kualitas pelayanan pun semakin menurun (Kotter & Heskett, 1997)

Dalam rangka menghadapi era globalisasi dan meningkatkan daya saing rumah sakit, perlu didukung oleh sumber daya manusia yang profesional sehingga mampu memberikan pelayanan yang bermutu kepada pasien untuk mendapatkan

pelayanan dan pengobatan penyakitnya. Di samping sumber daya manusia yang profesional khususnya tenaga medis dan perawat, juga harus didukung oleh budaya kerja yang baik (Lilyanti, 2006). Pembentukan budaya kerja diawali oleh pendiri atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, dimana peran yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinya (Schein, 1985). Perlu waktu bertahun-tahun bahkan puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan (Robbins, 1996). Untuk mengubah budaya kerja yang ada menjadi lebih baik, maka perlu untuk mencari nilai-nilai baru yang lebih baik. Nilai-nilai baru tersebut kemudian dimasyarakatkan, dilaksanakan, disempurnakan terus, menjadi kebiasaan kerja, dan akhirnya menjadi budaya kerja baru yang diinginkan (Hutauruk, 2008). Menurut Kotter & Heskett (1997) dalam Prayitno (2004) budaya kerja mempunyai dampak terhadap kinerja jangka panjang, dengan budaya kerja yang baik, kinerja yang baik diharapkan mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien menjadi lebih baik, dan bila ditambah dukungan dari perawat yang professional, akan menjadi pengungkit bagi rumah sakit untuk meningkatkan daya saingnya (Lilyanti, 2006).

Perubahan budaya kerja perawat yang belum optimal ke budaya profesionalisme membutuhkan waktu yang cukup lama apabila tidak diikuti dengan penciptaan lingkungan yang kondusif. Sesuai dengan perkembangan baru dalam paradigma pelayanan, budaya kerja rumah sakit yang positif adalah budaya kerja melayani dan memberikan yang terbaik untuk kesembuhan pasien (Widajat,

2003). Caranya adalah dengan membiasakan arah orientasi tindakan dan sikap serta perilaku kepada kepentingan orang lain yang dilayani, bukan kepentingan diri sendiri. Menurut penelitian sebelumnya, Prayitno (2004) menyimpulkan bahwa penampilan manajer sangat berperan dalam terwujudnya budaya kerja yang lebih baik. Oleh karena itu manajer harus memberikan keteladanan mengenai budaya kerja yang positif. Manajer dapat membangun budaya kerja yang positif melalui perilaku, komunikasi dan kemampuan memimpin. Selain itu motivasi dari masing-masing individu juga sangat berperan dalam membentuk budaya kerja yang positif, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun berkelompok. Oleh karena itu motivasi harus ditingkatkan dengan cara meningkatkan kesadaran diri dan dorongan dari atasan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dan menyadari pentingnya budaya kerja perawat pelaksana yang positif di lingkungan rumah sakit, peneliti ingin mengetahui berbagai faktor yang berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana.

1.2 Rumusan Masalah

Faktor apakah yang berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis berbagai faktor yang berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi hubungan faktor komitmen pimpinan puncak (*training and development, reward, dukungan, kebebasan, dan keteladanan*) dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo.
2. Mengidentifikasi hubungan faktor komunikasi dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo.
3. Mengidentifikasi hubungan faktor lingkungan kerja dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo.
4. Mengidentifikasi hubungan faktor motivasi dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo.
5. Mengidentifikasi hubungan faktor perubahan (keinginan untuk berubah) dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo.
6. Mengidentifikasi hubungan faktor kedisiplinan dari masing-masing individu dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan mengetahui faktor-faktor dominan yang berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana maka dapat memperkuat konsep dan teori keperawatan khususnya bidang manajemen keperawatan dalam upaya peningkatan budaya kerja perawat.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan bagi manajer rumah sakit dan manajer keperawatan dalam menetapkan kebijakan dalam upaya peningkatan budaya kerja perawat pelaksana.
2. Sebagai bahan masukan bagi kepala bidang keperawatan untuk memperbaiki dan meningkatkan budaya kerja perawat guna mencapai mutu keperawatan profesional.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan disajikan beberapa konsep dasar yaitu mengenai budaya kerja, berbagai faktor yang berhubungan dengan budaya kerja dan konsep perawat.

2.1 Konsep Perilaku Organisasi

2.1.1 Definisi Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah studi mengenai perilaku manusia di dalam organisasi, yang menggunakan ilmu pengetahuan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi. Perilaku ini berdasarkan analisis terhadap orang yang ditujukan bagi kemanfaatan orang (Ivancevich, 1996 dalam Tampubolon, 2004). Sedangkan menurut Robbins (2001) perilaku organisasi adalah studi yang mempelajari tentang pengaruh individu, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi yang menggunakan ilmu pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

2.1.2 Elemen Perilaku Organisasi

Menurut Gordon (1996) elemen kunci dari perilaku organisasi adalah orang, struktur, teknologi, dan lingkungan di tempat organisasi itu beroperasi. Orang, merupakan variabel yang paling sensitif dan independen terhadap perilaku organisasi, disebabkan orang dapat berinteraksi sesuai dengan sikap yang dikehendaknya. Dengan demikian, orang sebagai elemen kunci dari perilaku

keorganisasian yang sangat penting untuk diperhatikan di dalam proses pembentukan budaya organisasi.

Struktur, yang mengatur tentang pembagian tugas dan tanggung jawab kepada masing-masing orang yang ada di dalam organisasi. Perilaku orang seperti diuraikan di atas akan berpengaruh langsung pada struktur kerja di dalam organisasi, sehingga perlu disepakati secara konsisten sistem yang terbentuk sebagai penjabaran dari struktur di dalam organisasi. Struktur di dalam pengembangan organisasi juga merupakan variabel yang fleksibel untuk berubah disesuaikan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, karena struktur juga merupakan elemen kunci dari pembentukan suatu budaya organisasi sehingga perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik.

Teknologi dan lingkungan adalah unsur eksternal yang sangat penting diperhatikan suatu organisasi, disebabkan teknologi dan lingkungan yang sangat cepat berubah tanpa dapat dibatasi dalam batasan pemikiran orang secara rasional. Teknologi dengan perkembangan yang sangat cepat dapat mengubah perilaku seseorang, sebagai akibat tuntutan perkembangan teknologi tersebut. Demikian juga dengan lingkungan, selaras dengan perkembangan teknologi yang membutuhkan sumber daya dari lingkungan akan mengubah lingkungan yang sebelumnya yang potensi sumber dayanya sangat besar, sebagai akibat pemakaian untuk pengembangan teknologi, maka sumber daya tersebut makin lama makin berkurang. Efeknya adalah semakin meningkatnya harga sumber daya karena semakin langka, sehingga tadinya lingkungan yang penuh dengan sumber daya kemudian berubah menjadi semakin miskin sumber daya, dengan kata lain, lingkungan yang penuh dengan sumber daya menggambarkan keramahan

lingkungan, tetapi akibat eksploitasi sumber daya, maka lingkungan tadi menjadi miskin sumber daya dan berubah menjadi lingkungan yang tidak ramah lagi. Dengan demikian, teknologi dan lingkungan sebagai elemen kunci dari perilaku organisasi akan mengubah perilaku organisasi yang secara langsung yang dapat mengubah budaya organisasi.

2.2 Konsep Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya

Budaya berasal dari bahasa sansekerta “budhayah” sebagai bentuk jamak dari kata dasar “budhi” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental (Kepmenpan No. 25/KEP/M.PAN/04/2002). Kebudayaan sebagai hasil karya, cipta dan rasa manusia dalam perjalanan sejarahnya dimulai dari yang paling sederhana, berkembang, dan maju terus setahap demi setahap sampai pada yang kompleks dan modern seperti sekarang ini. Menurut The American Heritage Dictionary mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia.

Budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu (Perucci and Hamby, 1997 dalam Tampubolon, 2004). Sedangkan Silk (1995) mendefinisikan budaya sebagai cara bagaimana kita akan melakukan sesuatu pada saat ini, yang penekanannya menjelaskan tentang sikap yang terwujud melalui sebuah contoh

dari atas, seperti pemimpin organisasi, yang dituakan di dalam masyarakat, pimpinan birokrasi, legislatif dan yudikatif yang direfleksikan ke dalam peraturan dan prosedur di dalam suatu organisasi kemasyarakatan resmi.

Dalam ilmu Antropologi, kebudayaan adalah keterkaitan antara pola pikir, perilaku, dan artifak pada suatu etnik tertentu. Konsep ini kemudian dipakai oleh ilmu manajemen dan diberlakukan kelompok kerja (bukan etnik).

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Menurut kamus manajemen Sumber Daya Manusia dan perilaku organisasi *Culture* (budaya) adalah lingkungan kepercayaan, kebiasaan, pengetahuan, dan praktik yang diciptakan manusia yang menetapkan perilaku konvensional dalam masyarakat (Tunggal, 1997). Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Osborn dan Plastrik, 2000 dalam Prayitno, 2004). Sehingga untuk mengubah sebuah budaya harus pula mengubah paradigma orang yang telah melekat.

Sumber budaya adalah pertama dari hati dan pikiran manusia, dan kedua dari kesadaran dan kerelaan manusia, sedangkan pelaku budaya adalah manusia (baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat/organisasi).

Fungsi dan kegunaan budaya adalah sebagai berikut:

1. Identitas dan citra suatu masyarakat
2. Pengikat suatu masyarakat atau organisasi
3. Sumber inspirasi, kebanggaan dan sumber daya
4. Kekuatan penggerak/dinamisator

5. Kemampuan untuk membentuk nilai tambah
6. Pola perilaku
7. Warisan dari leluhur
8. Substitusi formalitas (pengganti perintah formal)
9. Mekanisme adaptasi terhadap perubahan, serta
10. Proses terjadinya bangsa sehingga sama dengan negara.

Tingkat budaya menurut Edgar H. Schein (1992) dalam Robbins (1996) adalah:

1. Tingkat pertama (*Artifac*), yaitu produk/barang, jasa dan tingkah laku anggota masyarakat. Sesuatu yang dilihat, didengar, dirasakan jika seseorang berhubungan dengan suatu kelompok/masyarakat baru dengan budaya yang tidak dikenalnya;
2. Tingkat kedua (*espoused value*), yaitu nilai-nilai yang didukung dengan alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi/masyarakat untuk mendukung caranya melakukan sesuatu;
3. Tingkat ketiga (*basic assumptions*), yaitu keyakinan yang dianggap sudah ada oleh suatu anggota organisasi/masyarakat (sumber nilai, persepsi)

2.2.2 Definisi Budaya Organisasi

Banyaknya definisi tentang budaya organisasi diajukan oleh para pakar seperti halnya Robbins (1996) yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu "persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu dan menjadi suatu sistem dari makna bersama." Sementara itu, Schein (1991) memilih definisi yang dapat menjelaskan bagaimana budaya berkembang, bagaimana budaya itu menjadi seperti sekarang ini, atau bagaimana budaya dapat diubah jika

kelangsungan hidup organisasi sedang dipertaruhkan, yaitu bahwa budaya organisasi merupakan :

"a pattern of basic assumptions that a given group has invented, discovered, or developed in learning to cope with its problems of external adaptation and internal integration, and that have worked well enough to be considered valid, and therefore, to perceive, think, and feel in relation to those problems."

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dalam proses memecahkan masalah dan mengambil keputusan ketika beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan mengelola integrasi internal organisasi. Pola ini telah berhasil cukup baik sehingga dapat dipandang sah (*valid*). Itu sebabnya, budaya ini diajarkan kepada anggota baru sebagai cara berpikir, memandang, merasakan, dan berperilaku dalam kaitannya dengan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal organisasi.

Menurut Jennifer dan Gareth (1996) yang dikutip oleh Tampubolon (2004) menyatakan, konsep dari suatu budaya organisasi adalah informalisasi dari satuan nilai dan norma sebagai alat kontrol bagi langkah-langkah karyawan dan kelompoknya di dalam organisasi untuk berinteraksi secara agresif, cepat, dan mudah dengan yang lainnya serta dengan orang di luar organisasi sebagai pelanggan dan pemasok. Budaya organisasi dimaksudkan sebagai keterkaitan antara organisasi dengan lingkungan, teknologi dan tugas, serta strategi yang menentukan desain struktur organisasi, termasuk koordinasi antara aktivitas dan motivasinya. Di sisi lain juga menentukan nilai budaya dan norma yang baik dalam membantu karyawan dalam organisasi serta pengelompokan perilaku

karyawan. Penggabungan struktur dan nilai serta norma ini secara bersama-sama akan mempengaruhi tingkat kinerja dari organisasi dan kelompok serta individu yang ada di dalam organisasi. Gambaran dari budaya organisasi menurut teori ini merupakan informalisasi satuan nilai dan norma yang menjadi alat kontrol bagi karyawan di dalam organisasi dalam berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Pernyataan ini menggambarkan kaitan antara organisasi dengan proses pengembangan organisasi, apabila nilai dan norma berkembang, maka struktur nilai dan norma akan berubah dan berkembang.

Pendapat dari Wagner dan Hollenbeck (1992) menyatakan budaya organisasi adalah suatu pola dasar asumsi untuk bertindak, menentukan, atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi, dimana karyawan dapat bekerja dengan tenang dan teliti serta juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan. Maksudnya, budaya organisasi menurut teori ini merupakan landasan utama bagi karyawan sebagai anggota organisasi dalam berperilaku, bertindak, dan mengatasi persoalan-persoalan yang dihadapi dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001) ada 7 (tujuh) ciri-ciri utama yang secara keseluruhan mencakup esensi dari budaya organisasi. Ketujuh ciri budaya tersebut adalah:

1. Inovasi dan pengambilan risiko; sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail; sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi ke keluaran; sejauh mana manajemen lebih berfokus pada hasil dan keluaran daripada kepada teknik-teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai keluaran tersebut.
4. Orientasi ke orang; sejauh mana keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut memperhitungkan dampak dari keluarannya terhadap para karyawannya.
5. Orientasi tim; sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja lebih diorganisasi seputar kelompok-kelompok (*teams*) daripada seputar perseorangan.
6. Keagresifan; sejauh mana orang-orang lebih agresif dan kompetitif daripada santai.
7. Stabilitas; sejauh mana kegiatan-kegiatan keorganisasian lebih menekankan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan.

2.2.4 Sifat Budaya Organisasi

Menurut Duncan (1989), budaya organisasi adalah cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerima sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi. Dari definisi tersebut terdapat 3 (tiga) karakteristik sifat budaya organisasi, yaitu:

1. Budaya organisasi dipelajari (*learned*)

Bahwa budaya dipelajari adalah karena budaya sendiri merupakan bentuk ciptaan manusia bukan sesuatu yang dibawa lahir. Individu belajar, membangun dan berinteraksi dengan elemen-elemen dari budaya.

2. Budaya organisasi dibagi (*shared*)

Bahwa budaya menyatukan nilai-nilai organisasi dengan perilaku karyawan.

3. Budaya organisasi ditularkan (*transmitted*)

Bahwa budaya organisasi dapat ditularkan dari satu anggota organisasi kepada anggota organisasi lainnya.

2.3 Konsep Budaya Kerja

2.3.1 Pengertian Budaya Kerja

1. Kerja

Secara sederhana kerja didefinisikan sebagai segala aktivitas manusia mengerahkan energi bio-psiko-spiritual dirinya dengan tujuan memperoleh hasil tertentu (Sinamo, 2002). Menurut Hasibuan (2000) kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

2. Budaya Kerja

Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan

mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja. (Triguno, 2004)

Budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimilikinya, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik (Kepmenpan No: 25/ KEP/M.PAN/4/2002).

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Supriyadi dan Tri Guno, 2004). Sedangkan menurut Chandrasari (2006) budaya kerja adalah suatu perilaku yang menjadi kebiasaan dan berakar pada nilai-nilai tertentu, yang mana nilai-nilai tersebut bermula dari kebiasaan, agama, norma, kaidah yang menjadi kebiasaan dan perilaku kerja atau organisasi.

Wolseley dan Campbell (1987) dalam Triguno (2004) menyatakan bahwa orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan mempunyai sikap:

- 1) Menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, dan terbuka bagi gagasan-gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran.
- 2) Memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metode ilmu pengetahuan, pemikiran yang kreatif, dan tidak menyukai penyimpangan dan pertentangan
- 3) Berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya

- 4) Mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban dalam bidangnya
- 5) Memahami dan menghargai lingkungannya
- 6) Berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangga, masyarakat dan organisasinya serta penuh rasa tanggung jawab.

Budaya kerja dapat diwujudkan setelah melalui proses yang panjang. Hal ini dikarenakan perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memerlukan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan.

Produktivitas budaya kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mencari perbaikan atau penyempurnaan apa yang telah dicapai, dengan menerapkan metode-metode baru serta yakin akan kemajuan yang akan diperolehnya. Dalam hal ini dapat dilihat kaitan antara kepribadian dan hasil kerja dimana di dalam kepribadian terkandung unsur bakat, ketrampilan, minat, sifat, gairah, dan nilai-nilai. Kepribadian tersebut menjadi sikap, kemudian menjadi perilaku yang mengandung unsur semangat, disiplin, rajin, jujur, tanggung jawab, hemat dan integritas sehingga hasil kerja akan mencapai kualitas yang tinggi atau memuaskan.

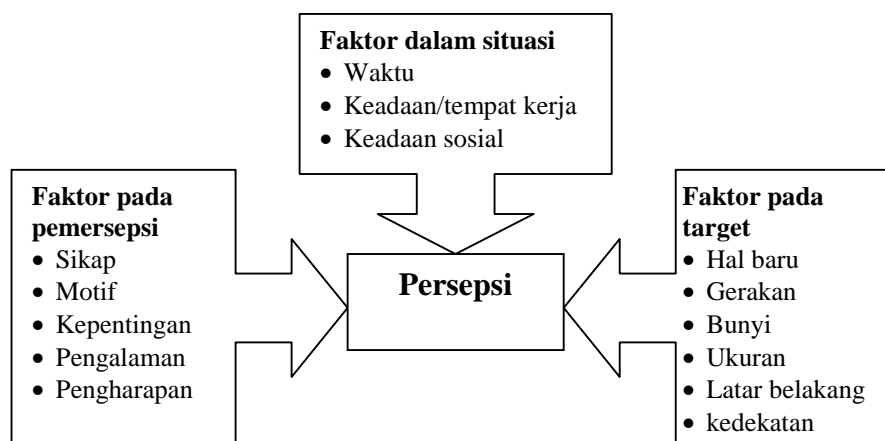
Warna budaya kerja merupakan produktivitas yang tercermin dalam perilaku kerja antara lain berupa sikap kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain.

Budhi Paramita dalam tulisan yang berjudul “Masalah Keserasian Budaya dan Manajemen di Indonesia“ (1985) yang dikutip oleh Hutauruk (2008), mengemukakan bahwa budaya kerja dapat dibagi menjadi:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya;
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

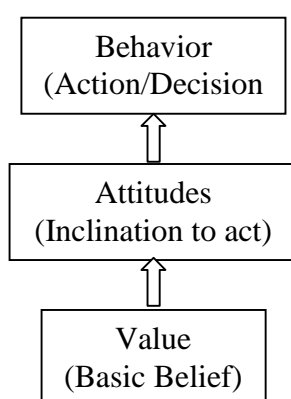
2.3.2 Persepsi Pegawai dan Pengaruhnya Terhadap Sikap dan Perilaku

Persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 1996). Berdasarkan nilai dan norma yang dimiliki seseorang akan terjadi keyakinan terhadap obyek tersebut. Robbins (1996) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi berdasarkan keberadaan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi itu sendiri, apakah berada di pihak perilaku persepsi, dalam obyeknya atau target yang dipersepsikan, atau dalam konteks dari situasi dimana persepsi itu dilakukan, sebagaimana gambar berikut:



Gambar 2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi
Sumber: Robbins (1996)

Hal tersebut menunjukkan bagaimana pegawai mempersepsikan kerja berdasarkan nilai dan norma yang dimiliki akan membentuk persepsi tertentu mengenai kerja. Dan karenanya setiap pegawai memberikan makna yang berbeda dalam memandang nilai-nilai budaya kerja yang ada. Sedangkan hubungan antara persepsi pegawai terhadap nilai, sikap dan perilaku sesuai dengan yang diinginkan dapat terjadi apabila terdapat kesesuaian antara persepsi yang didasarkan pada nilai-nilai yang diyakini dengan nilai-nilai budaya kerja yang ada. Hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Hubungan antara nilai, sikap dan perilaku
Sumber: Davis dan Frederick (1984) dalam Prayitno (2004)

2.3.3 Budaya Kuat, Tepat dan Adaptif

Budaya kuat adalah budaya kerja yang ideal. Dimana kekuatan budaya mampu mempengaruhi intensitas perilaku. Ada tiga ciri khas budaya kuat *thickness, extent of sharing, dan clarity of ordering*. (Sathe, 1985 dalam Prayitno, 2004). Sedangkan menurut Robbins “*A strong culture is characterized by the organization’s core values being intensely held, clearly ordered, and widely shared*”. Semakin kuat budaya, semakin kuat pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku manusia. (Ndraha, 2003 dalam Prayitno, 2004).

Menurut Kotter dan Heskett (1997) hanya budaya kerja yang mendukung satuan kerja atau organisasi untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkunganlah yang dapat menunjukkan kinerja yang tinggi. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam budaya kerja itu sangat penting, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita masing-masing dan musuh budaya kerja pun adalah diri kita sendiri (Triguno, 2004).

2.3.4 Fungsi Budaya Kerja

Menurut Hutauruk (2008) budaya kerja menjalankan sejumlah fungsi dalam sebuah organisasi, diantaranya:

1. Menetapkan tapal batas, artinya budaya kerja akan menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.
2. Budaya kerja membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya kerja akan mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Budaya kerja akan lebih meningkatkan kemantapan dalam sistem kerja dan sistem sosial dalam suatu organisasi. Dalam hal ini budaya kerja akan dapat

menjadi perekat sosial yang akan membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

5. Budaya kerja akan berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.3.5 Tujuan Budaya Kerja

Tujuan fundamental dari budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan, pemasok dan komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembarakan (Triguno, 2004). Oleh karenanya, budaya kerja berupaya mengubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin. Hal ini tentunya akan mengakibatkan produktivitas kerja semakin meningkat. Suatu organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat akan dapat memperoleh hasil yang lebih baik, hal ini dikarenakan para pegawainya telah mengetahui dan memahami akan “pekerjaan yang harus dilakukan dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tersebut”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan budaya kerja itu adalah:

1. Meningkatkan kualitas hasil kerja
2. Meningkatkan kualitas pelayanan
3. Menciptakan budaya kualitas
4. Meningkatkan budaya profesionalitas
5. Mengurangi kelemahan birokrasi

2.3.6 Manfaat Budaya Kerja

Menurut Robbins (1996) melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tuntutan dan tantangan di masa yang akan datang. Manfaat yang diharapkan dari penerapan budaya kerja antara lain sebagai berikut:

1. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik.
2. Membuka seluruh jaringan komunikasi, kegotongroyongan, kekeluargaan, sehingga cepat menemukan dan memperbaiki kesalahan dan cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar.
3. Mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu.
4. Manfaat lain yang dapat muncul antara lain kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, tingkat absensi turun, keinginan belajar yang tinggi, keinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

2.3.7 Prinsip Budaya Kerja

Budaya kerja, sebagaimana halnya dengan budaya pada umumnya, juga berkaitan erat dengan nilai-nilai, kepercayaan, dan kebiasaan. Nilai-nilai yang terkandung dalam suatu organisasi dan proses yang terjadi dalam membentuk suatu kebiasaan sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya diatas merupakan faktor-faktor yang penting yang dapat mendorong inisiatif untuk melakukan perubahan-perubahan yang berarti bagi organisasi tersebut. Untuk dapat meraih sukses dan bertahan hidup suatu organisasi dituntut untuk bergerak cepat melakukan pendekatan-pendekatan untuk menemukan suatu budaya kerja yang

sesuai dan cocok bagi organisasi tersebut serta mulai memperhatikan sisi mental dari organisasi, dimana umumnya berkisar pada kepercayaan dan kreativitas.

Froggatt (1991) dalam Hutauruk (2008) mengemukakan delapan prinsip yang dibutuhkan dalam menerapkan budaya kerja, yaitu:

1. Inisiatif (*Initiative*)

Prinsip ini menekankan perlunya inisiatif yang didukung keberanian untuk menerima dan mengadaptasikan perubahan yang terjadi, agar jangan selalu bertahan pada *status quo* sehingga tidak timbul pertanyaan “Kita telah melakukannya selama ini, jadi kenapa harus berubah?”.

2. Kepercayaan (*Trust*)

Prinsip ini menekankan adanya kepercayaan terhadap orang lain dan kepercayaan terhadap diri sendiri sehingga tidak timbul pertanyaan seperti “Bagaimana saya tahu kalau mereka bekerja?” atau “Bagaimana saya tahu kalau saya produktif?”. Salah satu cara yang dapat ditempuh dengan metode pengukuran kinerja.

3. Kesenangan (*joy*)

Prinsip ini menekankan untuk menghindari *image* bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu beban yang berat. Jadi, dalam bekerja diusahakan agar setiap pekerja dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan secara rileks dan tidak terlalu dibebani. Pekerja yang mampu menikmati pekerjaannya seiring dengan kehidupan pribadinya dapat memberikan pelayanan dan produktivitas yang lebih baik.

4. Individualitas (*Individuality*)

Prinsip ini memberikan kebebasan bagi setiap pekerja/tiap individu untuk menemukan sendiri gaya kerja terbaik yang sesuai bagi mereka sendiri yang tentunya juga memperhatikan jam kerja dan rutinitas pekerjaan sehari-hari di kantor.

5. Kesetaraan (*Equality*)

Prinsip ini menekankan adanya kesetaraan bagi setiap pekerja untuk mempermudah dan memperlancar arus komunikasi dan informasi yang terjadi. Para pekerja tidak terperangkap dalam struktur hierarki perusahaan dan kedudukan yang dapat membuat bawahan malas berkomunikasi dengan atasan ataupun sebaliknya.

6. Dialog (*Dialogue*)

Sejalan dengan prinsip kesetaraan, prinsip ini mementingkan adanya komunikasi yang terbuka yang memungkinkan bagi setiap pekerja untuk saling bertukar pikiran, sehingga dapat terjalin hubungan yang erat diantara mereka.

7. Hubungan kerja (*Connectivity*)

Prinsip ini menekankan bahwa untuk menjalin suatu komunikasi tidak harus selalu dilakukan dengan cara berinteraksi secara langsung, akan tetapi dapat juga dengan memanfaatkan sarana-sarana teknologi yang telah ada.

8. Pilihan tempat kerja (*Workplace Options*)

Prinsip ini mengajak untuk berhenti berpikir tentang mencari lokasi pekerjaan baru yang lebih menyenangkan, tetapi mulai belajar untuk berpikir secara

kreatif tentang bagaimana mengubah lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat lebih dinikmati.

2.3.8 Beberapa Faktor yang berhubungan dengan Budaya Kerja

Menurut Edgar H. Schein (1992), budaya adalah suatu pola dari asumsi dasar dimana kelompok telah mengetahui bahwa asumsi itu dapat memecahkan masalah dalam melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan telah berjalan dengan baik serta dinyatakan sebagai hal yang benar. Oleh karena itu perlu diajarkan kepada anggota kelompok yang baru bahwa ini merupakan cara yang benar untuk dihayati, dipikirkan, dan dirasakan. Asumsi ini dianggap sebagai faktor-faktor yang membentuk budaya kerja yang dapat dibagi menjadi :

1. Kebersamaan atas sesuatu (*shared-things*), misalnya pakaian seragam;
2. Kebersamaan perkataan (*shared-saying*), misalnya ungkapan, semboyan;
3. Kebersamaan dalam perbuatan (*shared-doing*), misalnya kerja bakti, gotong royong;
4. Kebersamaan dalam perasaan (*shared-feeling*), misalnya ucapan ulang tahun, belasungkawa.

Sedangkan menurut pendapat dari Bennet Silalahi (2004) bahwa budaya kerja harus diarahkan pada penciptaan nilai (*values*) yang pada intinya faktor yang terkandung dalam budaya kerja harus mencakup faktor-faktor antara lain: keyakinan, nilai, norma, gaya dan keyakinan terhadap kemampuan pekerja. Untuk mewujudkan tertanamnya budaya kerja tersebut harus didahului oleh adanya integrasi atau kesatuan pandangan barulah pendekatan manajerial.

Selain *share assumption* dari Schein, faktor *value* dan integrasi dari Bennet ada beberapa faktor pembentuk budaya organisasi lainnya dari hasil

penelitian David Drennan (1994) ditemukan dua belas faktor pembentuk budaya organisasi perusahaan/budaya kerja/budaya akademis yaitu:

1. Pengaruh dari pimpinan yang dominan
2. Sejarah dan tradisi organisasi yang cukup lama.
3. Teknologi, produksi dan jasa
4. Industri dan kompetisinya/ persaingan antar perguruan tinggi.
5. Pelanggan/stakeholder akademis
6. Harapan perusahaan/organisasi
7. Sistem informasi dan kontrol
8. Peraturan dan lingkungan perusahaan
9. Prosedur dan kebijakan
10. Sistem imbalan dan pengukuran
11. Organisasi dan sumber daya
12. Tujuan, nilai dan motto.

Menurut Senn and Childress (1999) dalam Hartman & Hayden (2005), beberapa hal yang dapat mendorong terwujudnya budaya kerja yang lebih baik adalah sebagai berikut:

1. Komitmen pimpinan puncak

Kegagalan program budaya kerja sebagian besar diakibatkan oleh kurangnya komitmen dari puncak pimpinan, namun kita tidak begitu saja membebaskan semua kesalahan pada pimpinan, karena setiap pimpinan di setiap level akan mempunyai kekuasaan untuk mengendalikan suatu proses kerja. Dalam hal ini tentunya pemimpin bertugas untuk memberikan bimbingan dan arahan serta mempunyai kewajiban untuk memberikan komitmen termasuk menanggung

risiko dan kepercayaan. Komitmen dalam hal ini dapat diartikan dengan memberikan pelatihan, alat-alat, sumber daya, kekuasaan dan tanggung jawab, kebebasan dan dorongan. Komitmen juga berarti bertanya, mendengarkan, melakukan di samping memutuskan, memberitahukan, dan mengarahkan.

2. Komunikasi

Komunikasi adalah kegiatan perilaku atau kegiatan penyampaian pesan atau informasi tentang pikiran atau perasaan (Roben J. G).

Dalam melaksanakan program budaya kerja, ketrampilan berkomunikasi merupakan faktor penting dalam upaya menciptakan lingkungan yang kondusif agar nilai-nilai luhur dapat teraktualisasi dalam sikap dan perilaku organisasi. Keberhasilan program tersebut berdasar pada tingkat kepercayaan dalam interaksi individu yang terkait. Kondisi semacam itu harus semakin dapat terwujud agar tingkat sinergi bisa dicapai, sehingga hasil (*output*) program menjadi semakin berkualitas.

Sifat budaya kerja adalah kemampuan dalam mengelola proses perubahan, karena berdasar pada nilai-nilai kebersamaan/integritas, sehingga sedikit demi sedikit sikap perilaku negatif akan terkikis dan muncul nilai-nilai baru yang lebih baik untuk mendorong manajemen menjadi lebih optimal. Peran komunikasi dalam pembentukan budaya kerja adalah sebagai upaya untuk membuka benteng-benteng birokrasi yang selama ini membuat sumber daya manusia menjadi terkotak-kotak, sehingga komunikasi menjadi terhambat, dan berarti penyebaran informasi tidak akan mencapai sasaran dan menimbulkan kesulitan dalam upaya partisipasi pengambilan keputusan. Dengan komunikasi yang terbuka, maka jalan menuju kerja sama dan koordinasi dalam manajemen akan menjadi lebih mudah,

karena setiap orang tidak lagi mementingkan dirinya sendiri, melainkan akan meningkatkan rasa saling tergantung yang berarti juga meningkatkan kepercayaan antara yang satu dengan yang lainnya.

3. Motivasi

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2005).

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2000).

Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun berkelompok. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri, yang berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dengan berbagai alasan. Selain itu juga diperlukan suatu dorongan dari luar dalam proses motivasi bagi seseorang. Dalam memberikan motivasi, atasan sebaiknya tidak hanya sekedar mendorong sebisanya, akan tetapi mereka harus menggunakan strategi agar apa yang dilakukan itu dapat menghasilkan yang lebih baik secara optimal. Beberapa faktor yang diperlukan untuk strategi ini, antara lain seperti tujuan, cara kerja, teknologi, masyarakat dan pelanggan, budaya, sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dengan mengenal faktor-faktor tersebut akan dapat disusun suatu langkah bagaimana membuka peluang keberhasilan melalui pintu internal untuk

mengubah sikap dan perilaku yang baru yang kondusif terhadap tantangan yang dihadapinya.

Berkaitan dengan motivasi seseorang, terdapat beberapa ahli yang meneliti mengenai sikap dan perilaku yang diantaranya adalah:

Douglas Mc Gregor, memberikan teori X yang menganggap pekerja itu malas, dan teori Y yang memandang bahwa setiap orang itu baik dan rajin bekerja. Abraham Maslow memandang dari segi urutan prioritas kebutuhan dimana dimulai dengan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosialisasi, harga diri, dan aktualisasi diri secara piramidal. Sebenarnya motivasi itu tidak bisa dilepaskan dari kehidupan manusia sehari-hari, dimana orang yang tidak mempunyai motivasi kerja secara alamiah akan kalah bersaing dengan mereka yang bermotivasi kerja tinggi. Motivasi kerja walaupun telah dimiliki bukan merupakan jaminan akan mampu bersaing. Mereka harus cerdas memanfaatkan motivasi yang semakin lebih baik dalam mencapai kualitas sumber daya manusia, kualitas kerja, dan hasil kerja. Motivasi kerja yang digerakkan pimpinan akan memberi bentuk dalam gaya manajemen. Bentuk dan gaya manajemen yang bisa dilakukan sesuai dengan kondisi lingkungan kerja dan tantangan yang dihadapi serta alat yang dimilikinya.

4. Lingkungan kerja

Agar tercipta budaya kerja yang baik, tentunya diperlukan persiapan yang berupa penciptaan lingkungan kerja dengan paradigma yang disepakati untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Berkaitan dengan lingkungan kerja, Isaken & Treffinger (1989) dalam Hutauruk (2008)

mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan yang kondusif meliputi beberapa dimensi seperti:

- 1) tantangan, keterlibatan dan kesungguhan
- 2) kebebasan mengambil keputusan
- 3) waktu yang tersedia untuk memikirkan ide-ide baru
- 4) tinggi rendahnya tingkat konflik
- 5) keterlibatan dalam tukar pendapat
- 6) kesempatan humor, bercanda dan bersantai
- 7) tingkat saling kepercayaan dan keterbukaan
- 8) keberanian menanggung risiko/boleh gagal

Dengan dimensi lingkungan kerja seperti tersebut diatas, memberikan peluang bagi semua unsur manajemen ataupun administrasi untuk dapat berfungsi seperti apa yang diharapkan, dan nilai-nilai budaya akan dapat teraktualisasikan dengan cara bekerja berkelompok.

5. Perubahan

Pada dasarnya setiap orang itu mampu berubah, namun hal itu tergantung dari keinginan dan kemauan dari masing-masing individu untuk berubah. Perubahan merupakan hal yang sangat penting dalam pelaksanaan budaya kerja, sehingga masalah budaya kerja akan terletak pada diri kita masing-masing dan demikian pula sebaliknya, musuh budaya kerja pun adalah diri kita sendiri. Oleh karena itu kita harus memiliki komitmen yang kuat untuk melakukan perubahan berdasar pada empat potensi kemampuan manusia seperti yang diungkapkan oleh Stephen Covey (1984) dalam bukunya *First Things First*. Pertama, dimulai dari kesadaran diri, hati nurani yang menghubungkan kita dengan perkembangan

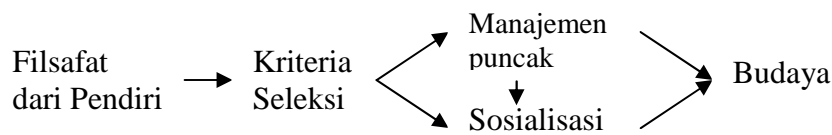
zaman dan bisikan hati, kehendak bebas yang memberikan kemampuan pada kita untuk bertindak, hingga imajinasi kreatif.

6. Disiplin

Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijakan tidak akan mempunyai arti kalau tidak didukung oleh disiplin para pelaksananya. Disiplin dimulai dari diri pribadi, yang antara lain harus jujur pada diri sendiri, tidak boleh menunda tugas dan kewajibannya, dan memberikan yang terbaik bagi organisasinya.

2.3.9 Proses Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk ketika satuan kerja atau organisasi itu berdiri. *“being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integration”* artinya pembentukan budaya kerja terjadi saat lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi (Sithi-Amnuai, Ndraha, 2003 dalam Prayitno, 2004). Perlu waktu bertahun bahkan puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya diawali oleh (para) pendiri (*founders*) atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya.



Gambar 2.3 Proses terbentuknya budaya kerja
Sumber: Robbins (1996)

Robbins (1996) menjelaskan bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pemimpinnya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak. Bentuk sosialisasi tergantung dari kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan. Meskipun perubahan budaya kerja memakan waktu yang lama dan mahal.

2.3.10 Penyebab Budaya Kerja Menyimpang

Menurut Ubaydilah (2006) yang menyebabkan kebiasaan atau budaya kerja yang menyimpang, antara lain:

1. Kurang Keteladanan

Mentransfer pemahaman, nilai-nilai atau asumsi yang kita pedomani kepada orang lain itu sama pengertiannya dengan mendidik manusia (*educating people*). Dengan nilai-nilai yang kita pedomani itu kita ingin orang lain mempraktekkannya. Keteladanan itu bukanlah salah satu teori pendidikan, melainkan satu-satunya teori. Namun mendidik manusia tidak cukup dengan hanya memberi teladan.

2. Belum dijadikan pemahaman bersama

Selain karena faktor keteladanan, penyimpangan juga bisa terjadi karena nilai-nilai, asumsi, keyakinan, atau pengalaman pimpinan itu belum dijadikan materi yang "*teacheable*", sehingga bisa dijadikan pemahaman bersama. Orang-orang di dalam organisasi itu bermacam-macam. Ada yang sudah tersentuh dengan keteladanan tetapi ada yang sama sekali tidak tersentuh. Bahkan ada yang baru tersentuh setelah dikeluarkan SP (Surat Peringatan).

3. Kurang tangkas dalam menerapkan wewenang dan kekuasaan

Perusahaan memiliki banyak kekuasaan dan kewenangan dengan kemampuannya dalam memberi *reward* atau *punishment* sebagai alat untuk mendorong orang mengikuti nilai-nilai yang ditetapkan. Namun yang terjadi adalah ketidaktangkasannya manajer untuk memainkan *reward* dan *punishment* kepada orang yang mendukung dan kepada orang yang menyimpang. Perusahaan tidak memberikan *reward* yang lebih kepada orang yang sudah berbuat baik, dan juga tidak memberi hukuman kepada orang yang menyimpang atau melanggar.

2.4 Konsep Perawat

2.4.1 Pengertian Perawat

Perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan (Kusnanto, 2003). Menurut Permenkes No. 647 tahun 2000, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan baik di dalam dan luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut teori Abdellah (1960) yang dikutip dari Potter & Perry (2005) perawat adalah pemberi jalan dalam menyelesaikan masalah dan juga sebagai pembuat keputusan, merumuskan gambaran tentang kebutuhan klien secara individual seperti:

1. Mempertahankan kebersihan dan kenyamanan fisik yang baik
2. Mempertahankan aktivitas, latihan fisik, istirahat dan tidur yang optimal
3. Mencegah terjadinya kecelakaan, cedera atau trauma lain dan mencegah meluasnya infeksi
4. Mempertahankan mekanika tubuh yang baik serta mencegah dan memperbaiki deformitas
5. Memfasilitasi masukan oksigen ke seluruh tubuh
6. Mempertahankan nutrisi untuk seluruh sel tubuh
7. Mempertahankan eliminasi
8. Mempertahankan keseimbangan cairan dan elektrolit
9. Mengenali respon-respon fisiologis tubuh terhadap kondisi penyakit patologis, fisiologis, dan kompensasi
10. Mempertahankan mekanisme dan fungsi regulasi
11. Mempertahankan fungsi sensorik
12. Mengidentifikasi dan menerima ekspresi, perasaan dan reaksi positif dan negatif
13. Mengidentifikasi dan menerima adanya hubungan timbal balik antara emosi dan penyakit organik
14. Mempertahankan komunikasi verbal dan non verbal
15. Memfasilitasi perkembangan hubungan interpersonal yang produktif

16. Memfasilitasi pencapaian tujuan spiritual personal yang progresif
17. Menghasilkan dan/atau mempertahankan lingkungan yang terapeutik
18. Memfasilitasi kesadaran akan diri sendiri sebagai individu yang memiliki kebutuhan fisik, emosi dan perkembangan yang berbeda
19. Menerima tujuan optimal yang dapat dicapai sehubungan dengan keterbatasan fisik dan emosional
20. Menggunakan sumber-sumber di komunitas sebagai sumber bantuan dalam mengatasi masalah yang muncul akibat dari penyakit
21. Memahami peran dari masalah sosial sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi dalam munculnya suatu penyakit.

2.4.2 Peran dan Fungsi Perawat

Peran merupakan seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang, sesuai kedudukannya dalam dalam suatu sistem (Zaidin A, 2002, Sadikin, 2003). Doheny (1982) dikutip dari Kusnanto (2003) mengidentifikasi beberapa elemen peran perawat profesional, meliputi:

1. *Care giver*

Peran utamanya adalah memberikan asuhan keperawatan baik secara langsung maupun tidak langsung meliputi *treatment* keperawatan, observasi, pendidikan kesehatan, dan menjalankan *treatment* medis sesuai pendelegasian yang diberikan.

2. *Client Advocat*

Perawat sebagai penghubung antara klien dengan tim kesehatan lain dalam upaya pemenuhan kebutuhan klien dengan mempertahankan dan melindungi hak-hak klien.

3. *Counselor*

Mengidentifikasi perubahan pola interaksi klien terhadap keadaan sehat sakitnya.

4. *Educator*

Sebagai pendidik klien, perawat membantu klien meningkatkan kesehatannya melalui pemberian pengetahuan dan pendidikan kesehatan.

5. *Collaborator*

Perawat bekerjasama dengan tim kesehatan lain dan keluarga dalam menentukan rencana maupun pelaksanaan asuhan keperawatan.

6. *Coordinator*

Perawat mengkoordinir seluruh pelayanan keperawatan, mengatur tenaga keperawatan yang akan bertugas, mengembangkan sistem pelayanan keperawatan memberi informasi tentang hal-hal yang terkait dengan pelayanan keperawatan.

7. *Change Agent*

Sebagai pembaharu, perawat mengadakan inovasi dalam cara berpikir, bersikap, bertindak laku dan meningkatkan ketrampilan klien/keluarga agar menjadi sehat.

8. *Consultant*

Perawat berperan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan kondisi spesifik klien.

Fungsi adalah suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan perannya. Pelaksanaan fungsi keperawatan dibagi 3 (tiga), yaitu:

1. Pelaksanaan fungsi keperawatan mandiri (*independent*)

Merupakan aktifitas keperawatan yang dilaksanakan atas inisiatif perawat itu sendiri dengan dasar pengetahuan dan ketrampilannya.

2. Pelaksanaan fungsi keperawatan ketergantungan (*dependent*)

Aktivitas keperawatan yang dilaksanakan atas instruksi dokter dalam melaksanakan tindakan rutin yang spesifik.

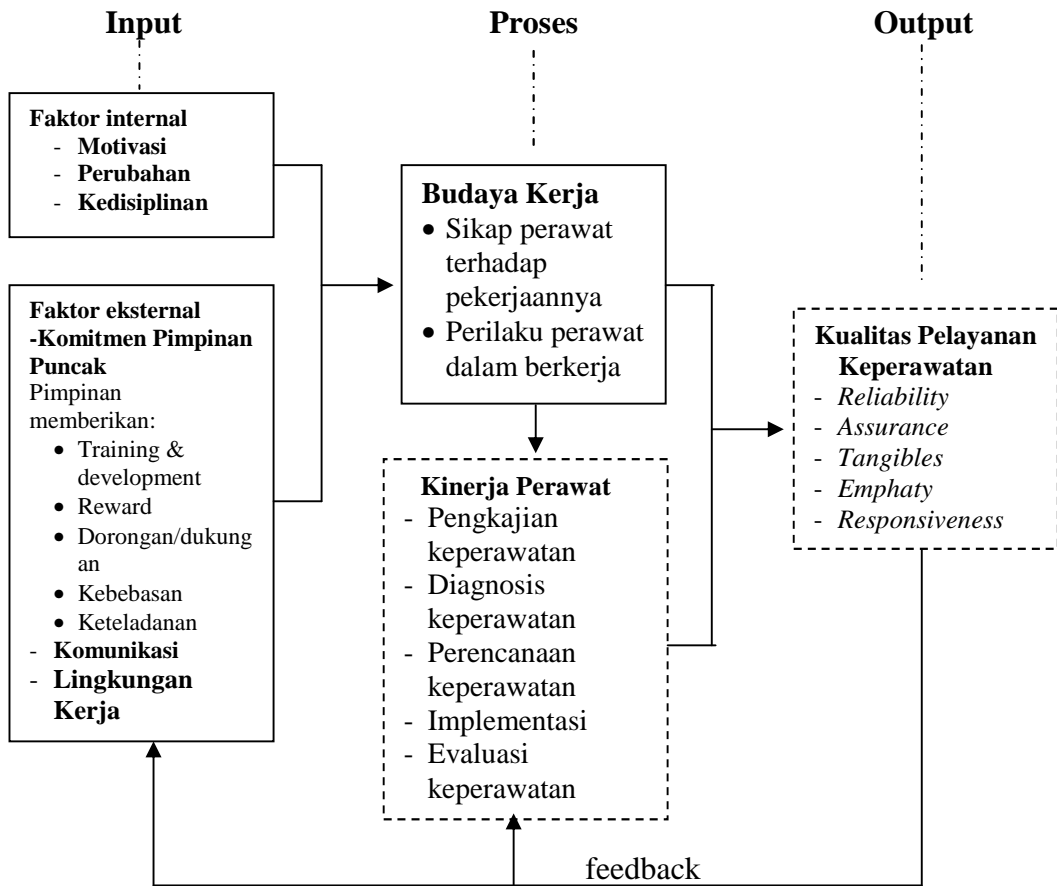
3. Pelaksanaan fungsi keperawatan kolaboratif (*interdependent*)

Aktivitas yang dilaksanakan atas kerja sama dengan pihak lain atau tim kesehatan lain.

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual



Keterangan:
 □ = diukur □□□ = tidak diukur

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Analisis Berbagai Faktor yang berhubungan dengan Budaya Kerja Perawat Pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh Saleh Probolinggo berdasarkan pendekatan teori sistem.

Gambar 3.1 menggambarkan berbagai faktor yang berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana yaitu hubungan faktor eksternal (komitmen pimpinan puncak, komunikasi, dan lingkungan kerja) dan faktor internal (motivasi, perubahan, dan kedisiplinan dari masing-masing individu perawat)

dengan budaya kerja. Menurut Sulaksono (2002) dalam Prayitno (2004) budaya kerja adalah *‘the way we are doing here’* artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Untuk mengubah budaya kerja menjadi lebih baik, maka perlu mencari nilai-nilai baru yang lebih baik. Nilai-nilai baru tersebut kemudian dimasyarakatkan, dilaksanakan, disempurnakan terus, menjadi kebiasaan kerja, dan akhirnya menjadi budaya kerja baru yang diinginkan. Kegagalan program budaya kerja sebagian besar disebabkan oleh kurangnya komitmen dari puncak pimpinan, namun tidak begitu saja kita membebaskan semua kesalahan pada pimpinan, karena setiap pemimpin di setiap level mempunyai kekuasaan untuk mengendalikan proses kerjanya. Dalam hal ini pemimpin bertugas untuk memberikan bimbingan dan arahan serta kewajiban untuk memberikan komitmen (*training and development, reward, dukungan, kebebasan, dan keteladanan*).

Motivasi merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif dan ketrampilan komunikasi yang baik juga dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih baik. Ketrampilan berkomunikasi merupakan faktor penting dalam upaya menciptakan lingkungan yang kondusif agar nilai-nilai luhur dapat terbentuk dalam sikap dan perilaku organisasi.

Perubahan merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan budaya kerja, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita sendiri. Untuk mengubah budaya kerja menjadi lebih baik diperlukan komitmen pada diri sendiri untuk melakukan perubahan pada diri sendiri. Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia tercermin dari kedisiplinan, karena kedisiplinan dari masing-masing

individu dapat mempunyai dampak yang kuat terhadap terciptanya budaya kerja yang lebih baik.

Dengan terbentuknya budaya kerja yang positif maka akan tercipta produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Dengan budaya kerja yang baik, kinerja yang baik diharapkan mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien menjadi lebih baik.

3.2 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor komitmen pimpinan puncak (*training and development, reward, dukungan, kebebasan, dan keteladanan*) meningkatkan budaya kerja perawat pelaksana menjadi lebih baik.
2. Faktor komunikasi meningkatkan budaya kerja perawat pelaksana yang lebih baik.
3. Faktor lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan budaya kerja perawat pelaksana menjadi lebih baik.
4. Faktor motivasi masing-masing individu meningkatkan budaya kerja perawat pelaksana menjadi lebih baik.
5. Faktor perubahan (keinginan untuk berubah pada masing-masing individu) meningkatkan budaya kerja perawat pelaksana menjadi lebih baik.
6. Faktor kedisiplinan dari masing-masing individu meningkatkan budaya kerja perawat pelaksana menjadi lebih baik.

BAB 4

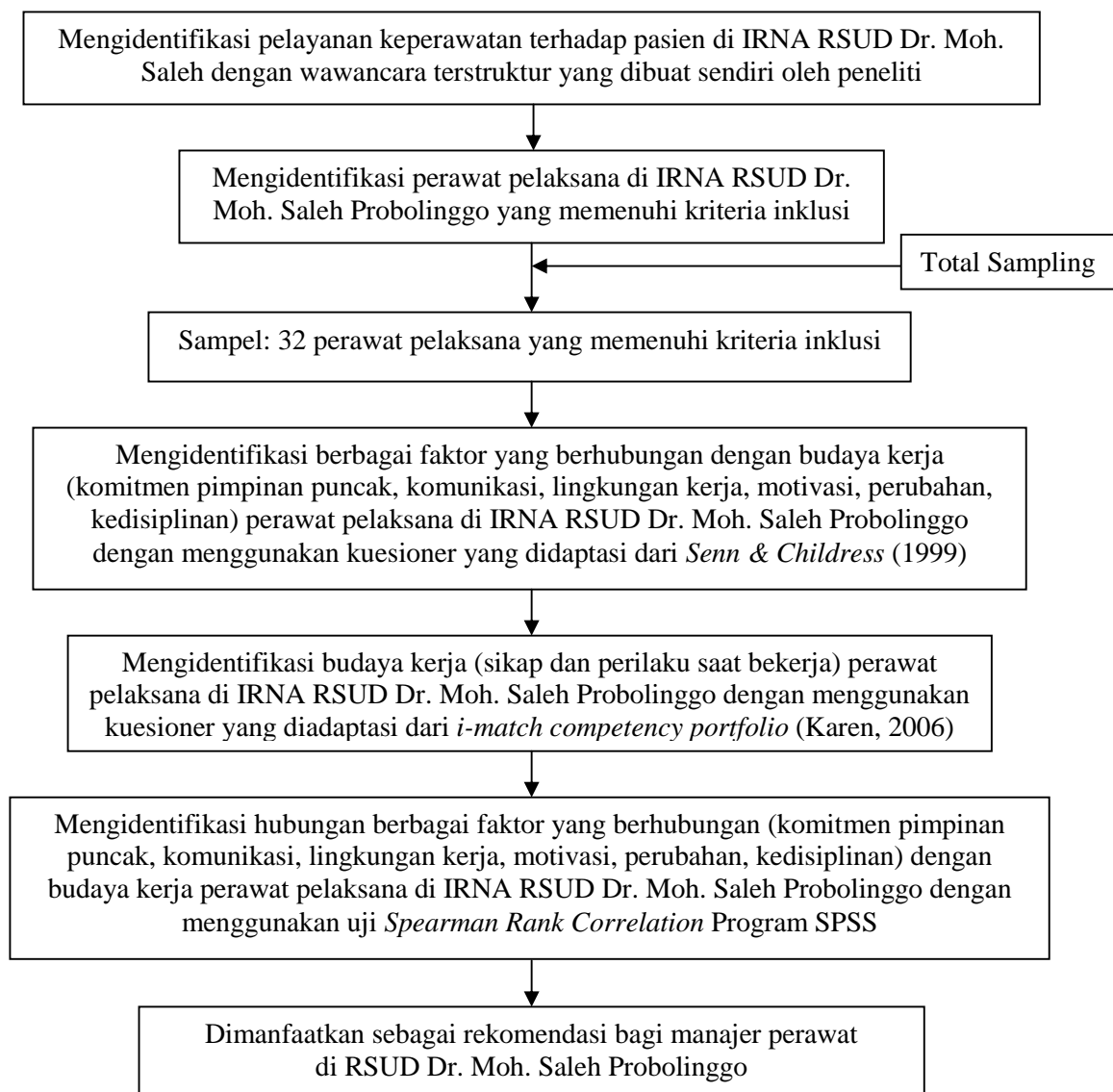
METODE PENELITIAN

Bab ini akan dibahas tentang: 1) Desain penelitian; 2) Kerangka kerja penelitian; 3) Populasi, Sampel dan Teknik Sampling; 4) Identifikasi Variabel; 5) Definisi Operasional; 6) Prosedur Pengumpulan Data; 7) Metode Analisis Data; 8) Etika Penelitian; 9) Keterbatasan Penelitian.

4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta serasi dengan tujuan penelitian (Nasution, 2006). Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional*, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran/observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali, pada suatu saat. Pada penelitian ini variabel independen (komitmen pimpinan puncak, komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, perubahan, dan kedisiplinan) dan dependen (budaya kerja) dinilai secara simultan pada satu saat dengan menggunakan kuesioner, jadi tidak ada *follow up*. Tentunya tidak semua penelitian diobservasi pada hari atau waktu yang sama, akan tetapi baik variabel independen maupun variabel dependen dinilai hanya satu kali saja.

4.2 Kerangka Kerja Penelitian



Gambar 4.1 Kerangka Kerja Penelitian Analisis Berbagai Faktor yang berhubungan dengan Budaya Kerja Perawat Pelaksana

4.3 Populasi, Sampel dan Sampling

4.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang akan diteliti (Notoatmodjo, 1993). Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bertugas di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo yang berjumlah 71 orang.

4.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2006). Sampel penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bertugas di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo yang memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan oleh peneliti yang berjumlah 32 perawat. Untuk menentukan layak tidaknya sampel yang mewakili populasi untuk diteliti ditentukan kriteria inklusi (Nursalam dan Pariani, 2001). Kriteria tersebut meliputi:

- 1) Kriteria inklusi
 - a. Bekerja di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo atau di ruang lain minimal 2 tahun.
 - b. Pendidikan minimal SPK
 - c. Sebagai perawat pelaksana
 - d. Bersedia menjadi responden penelitian
- 2) Kriteria eksklusi

Kriteria eksklusi adalah karakteristik sampel yang tidak dapat dimasukkan atau tidak layak untuk diteliti (Nursalam, 2003). Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang cuti.

4.3.3 Sampling

Sampling adalah proses menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi (Nursalam, 2003). Dalam penelitian ini, pendekatan sampling yang akan digunakan adalah *total sampling* yaitu teknik pemilihan sampel dengan mengambil semua sampel yang memenuhi kriteria inklusi yang telah ditentukan oleh peneliti. Data perawat pelaksana yang memenuhi kriteria inklusi didapatkan dari kepala ruangan yaitu terdapat 32 perawat pelaksana. Kemudian peneliti

meminta kesediaan 32 perawat pelaksana tersebut untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan didapatkan sampel penelitian sebanyak 32 perawat pelaksana.

4.4 Identifikasi Variabel

4.4.1 Variabel Independen (bebas)

Variabel independen adalah variabel yang nilainya menentukan variabel lain (Nursalam, 2003). Variabel independen dalam penelitian ini adalah berbagai faktor yang berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana, diantaranya komitmen pimpinan puncak (*training and development, reward, dukungan, kebebasan, dan keteladanan*), komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, perubahan, dan kedisiplinan di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo.

4.4.2 Variabel Dependen (tergantung)

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya ditentukan oleh variabel lain (Nursalam, 2003). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah budaya kerja yang terdiri dari sikap perawat terhadap pekerjaannya dan perilaku perawat dalam bekerja di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo.

4.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang diamati dari sesuatu yang didefinisikan tersebut sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Nursalam, 2003).

Tabel 4.1 Definisi Operasional Analisis berbagai faktor yang berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana

Variabel	Definisi	Parameter	Alat Ukur	Skala	Score
<p>Variabel Independen: Komitmen pimpinan puncak</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>training & development</i> - <i>reward</i> - <i>dukungan</i> - <i>kebebasan</i> - <i>keteladanan</i> 	<p>Usaha untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan perawat dalam melakukan perawatan pasien</p> <p>Penghargaan dalam bentuk peningkatan gaji dan pujian secara verbal atas hasil kerja yang baik</p> <p>Karu membantu menyelesaikan pekerjaan bila perawat kesulitan dan memotivasi perawat untuk bekerja lebih baik</p> <p>Karu memberikan kepercayaan pada perawat dengan tidak memeriksa pekerjaan yang dilakukan dan tanggungjawab atas pemberian askep pada pasien</p> <p>Pimpinan RS dan karu memberikan contoh tingkah laku yang baik bagi perawat seperti datang dan pulang</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) pimpinan RS memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan b) pimpinan RS memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi a) pimpinan RS memberikan insentif atas hasil kerjanya b) karu memberikan pujian secara verbal/ucapan terimakasih atas hasil kerjanya a) Karu memberi bantuan ketika bawahan kesulitan (dalam menjalankan tugas) b) Karu memotivasi bawahan untuk berkembang a) Karu memberi kepercayaan pada perawat pelaksana untuk melaksanakan askep b) Karu memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan atas askep yang diberikan kepada pasien <p>Pimpinan RS dan karu memberikan contoh kebiasaan kerja yang baik pada bawahan</p> <p>- datang dan pulang tepat waktu</p>	<p>Kuesioner langsung (9 item)</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Untuk pertanyaan positif: Skala likert: 5 = selalu 4 = hampir selalu 2 = hampir tidak pernah 1 = tidak pernah</p> <p>Untuk pertanyaan negatif: Komunikasi no. 6 dan lingkungan kerja no. 4 Skala likert: 5 = tidak pernah 4 = hampir tidak pernah 2 = hampir selalu 1 = selalu</p> <p>Penilaian: Baik = > 75% Sedang = 60-75% Kurang = < 60%</p>

<p>Komunikasi</p>	<p>tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pakaian dinas yang rapi dan sesuai</p> <p>Penyampaian pesan atau informasi baik secara verbal atau tertulis dari pimpinan RS/Karu-perawat, antar teman sejawat, dan dengan tenaga kesehatan lain (dokter, ahli gizi)</p>	<p>- menyelesaikan pekerjaan dengan baik - pakaian dinas yang rapi dan sesuai</p> <p>a) antara pimpinan dan bawahan terdapat penyampaian pesan 2 arah b) tidak ada konflik yang menghambat komunikasi di lingkungan kerja c) antar teman sejawat dan dengan tenaga kesehatan lain terdapat komunikasi 2 arah</p>	<p>(6 item)</p>		
<p>Motivasi</p>	<p>Usaha memenuhi kebutuhan yang mendorong perawat untuk bekerja lebih baik/semangat dalam bekerja</p>	<p>Menurut Maslow meliputi: a) kebutuhan dasar (gaji dan tunjangan) b) kebutuhan keamanan dalam bekerja c) kebutuhan akan hubungan sosial d) kebutuhan penghargaan atas prestasi kerja e) kebutuhan mengembangkan ketrampilan</p>	<p>(10 item)</p>		
<p>Lingkungan kerja</p>	<p>Keadaan tempat perawat bekerja yang meliputi kebebasan mengambil keputusan, tinggi rendahnya masalah, diskusi dengan tenaga kesehatan lain, dan kesempatan untuk beristirahat setelah bekerja</p>	<p>a) Keterlibatan dan kesungguhan perawat diperlukan dalam bekerja b) Kebebasan mengambil keputusan atas masalah keperawatan pasien c) Waktu yang tersedia untuk memikirkan rencana askep yang baru d) Tinggi rendahnya masalah yang ada di tempat kerja</p>	<p>(8 item)</p>		

Perubahan	Keinginan untuk bekerja lebih baik daripada sebelumnya pada masing-masing individu	<ul style="list-style-type: none"> e) Kesempatan untuk berdiskusi dengan teman sejawat dan dengan tenaga kesehatan lain f) Kesempatan untuk beristirahat g) Kepercayaan karu pada perawat dalam melakukan pekerjaan 	(3 item)		
Kedisiplinan	Perawat mematuhi peraturan yang berlaku di ruangan tempat bekerja diantaranya ikut timbang terima, datang dan pulang tepat waktu, tidak pernah absen/cuti, pakaian dinas rapi dan sesuai	<ul style="list-style-type: none"> a) Adanya keinginan dan upaya individu untuk berubah b) Kondisi lingkungan mendukung individu untuk berubah 	(5 item)		
Variabel dependen: Budaya kerja	Bagaimana kebiasaan perawat dalam bekerja			Ordinal	
Budaya kerja terdiri dari: 1. Sikap perawat terhadap pekerjaannya	kesukaan akan pekerjaannya sebagai perawat dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, menonton TV	<ul style="list-style-type: none"> a) Perawat menyenangi pekerjaannya b) Perawat bangga atas pekerjaan yang dilakukannya c) Rasa senang dan bangga itu ditunjukkan dengan tidak pernah meninggalkan pekerjaan (tidak keluar ruangan 	(6 item) Kuesioner langsung		Skala likert: 5 = sangat setuju 4 = setuju 2 = tidak setuju 1 = sangat tidak setuju

<p>2. Perilaku perawat dalam bekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Budaya ketekunan ▪ Budaya kreativitas ▪ Budaya kedisiplinan ▪ Budaya IPTEK 	<p>Kebiasaan perawat yang selalu melakukan pekerjaannya yaitu pengkajian saat pasien baru masuk, mendokumentasikan askep, memantau keadaan pasien</p> <p>Kebiasaan perawat untuk mencari pemecahan atas masalah keperawatan pasien yang belum terselesaikan dengan cara mencari info terbaru tentang perawatan dan melaksanakannya</p> <p>Kebiasaan perawat yang selalu mematuhi peraturan yang ada seperti ikut timbang terima, datang dan pulang tepat waktu, tidak pernah absen/cuti, pakaian dinas sesuai</p> <p>Kebiasaan perawat yang selalu berusaha untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan perawat dalam merawat pasien</p>	<p>sebelum pekerjaannya selesai kecuali ada keperluan penting lainnya)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) melakukan pengkajian sesaat setelah pasien masuk b) mendokumentasikan setiap tindakan yang sudah dilakukan pada pasien c) selalu memantau kondisi pasien d) mengikuti peraturan yang ada e) menyiapkan rencana kerja harian f) bekerja secara mandiri <ul style="list-style-type: none"> a) memberikan pelayanan tanpa menunggu perintah b) ada kesempatan untuk mencari pemecahan atas masalah keperawatan pasien dan melakukannya c) berusaha mengembangkan pengetahuannya <ul style="list-style-type: none"> a) mengikuti timbang terima b) memperhatikan aturan pakaian dinas c) tidak pernah absen/ijin kecuali sakit d) datang dan pulang tepat waktu e) mematuhi peraturan yang ada <ul style="list-style-type: none"> a) Keinginan untuk belajar dan mengikuti perkembangan ilmu keperawatan b) mencari info baru tentang keperawatan 	<p>(9 item) Kuesioner tak langsung</p> <p>(5 item) Kuesioner tak langsung</p> <p>(7 item) Kuesioner tak langsung</p> <p>(5 item) Kuesioner tak langsung</p>	<p>Skala likert: 5 = selalu dilakukan 4 = hampir selalu dilakukan 2 = hampir tidak pernah dilakukan 1 = tidak pernah dilakukan</p> <p>Penilaian: Baik = >75% Sedang = 60-75% Kurang = < 60%</p>
--	---	--	---	---

<p>▪ Budaya melayani</p>	<p>dengan mengikuti seminar, pelatihan</p> <p>Kebiasaan perawat yang selalu memberikan pelayanan yang terbaik dengan sabar, ramah, sopan, tidak membuang-buang waktu untuk kesembuhan pasien</p>	<p>c) berdiskusi tentang keadaan pasien dengan tenaga kesehatan lain d) mengikuti seminar/pelatihan</p> <p>a) Pelayanan keperawatan yang cepat b) Komunikasi antara perawat-pasien/keluarga c) Memantau keadaan pasien secara teratur d) Perawat memperlakukan pasien dan keluarga dengan baik e) Perawat merawat pasien dengan sabar, ramah dan sopan</p>	<p>(11 item) Kuesioner tak langsung</p>		
--------------------------	--	--	---	--	--

4.6 Pengumpulan dan Pengolahan Data

4.6.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Ada dua jenis instrumen yang disusun sendiri oleh peneliti dan jenis kedua adalah instrumen yang sudah standar (Arikunto, 2002). Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang terdiri dari:

1. Kuesioner untuk data demografi yang terdiri dari 6 pertanyaan untuk perawat yang meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, lama bekerja, status kepegawaian, dan pendidikan.
2. Kuesioner tentang budaya kerja yang terdiri dari sikap perawat terhadap pekerjaannya (dengan menggunakan kuesioner langsung) dan perilaku perawat dalam bekerja (dengan menggunakan kuesioner tak langsung) yang diadaptasi dari *i-match competency portfolio* (Karen, 2006). Kuesioner tak langsung, yaitu jika responden menjawab tentang orang lain (Arikunto, 2006). Pengukuran budaya kerja menggunakan 37 pertanyaan yaitu 5 pertanyaan tentang budaya kreativitas, 5 pertanyaan tentang budaya IPTEK, 9 pertanyaan tentang budaya ketekunan, 7 pertanyaan tentang budaya kedisiplinan, dan 11 pertanyaan tentang budaya melayani.
3. Kuesioner langsung tentang berbagai faktor yang berhubungan dengan budaya kerja yaitu komitmen pimpinan puncak (*training and development, reward, dukungan, kebebasan dan keteladanan*), komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, perubahan dan kedisiplinan yang diadaptasi dari *Senn & Childress* (1999). Kuesioner langsung yaitu jika responden menjawab tentang dirinya

(Arikunto, 2006). Pengukuran berbagai faktor yang berhubungan dengan budaya kerja menggunakan 41 pertanyaan yang terdiri dari 9 pertanyaan tentang komitmen pimpinan puncak, 6 pertanyaan tentang komunikasi, 8 pertanyaan tentang lingkungan kerja, 10 pertanyaan tentang motivasi, 3 pertanyaan tentang perubahan, dan 5 pertanyaan tentang kedisiplinan.

4.6.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Ruang IRNA: R. Melati. R. Mawar, R. Dahlia, ICU, dan R. Flamboyan RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008.

4.6.3 Prosedur Pengumpulan Data

Sebagai langkah awal penelitian, peneliti akan menyeleksi perawat yang bekerja di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo dengan berpedoman pada kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Setelah mendapat subyek penelitian yang sesuai maka langkah selanjutnya peneliti membagikan kuesioner mengenai data demografi dan berbagai faktor yang berhubungan dengan budaya kerja serta data budaya kerja tentang sikap perawat terhadap pekerjaannya. Kuesioner diisi setelah responden bersedia untuk diteliti dengan memberikan surat persetujuan menjadi subyek penelitian (*inform consent*). Selama proses pengisian kuesioner peneliti berada di dekat responden sampai pengisian selesai. Apabila responden tidak mengerti dengan maksud pertanyaan, peneliti menjelaskan pada responden. Setelah selesai mengisi kuesioner dikumpulkan kembali kepada peneliti.

Pengumpulan data tentang perilaku kerja perawat (budaya ketekunan, budaya kreativitas, budaya kedisiplinan, budaya IPTEK dan budaya melayani) melalui kuesioner tak langsung yang diberikan kepada perawat pelaksana yang

telah menandatangani *inform concent*. Perawat pelaksana menilai tentang budaya kerja teman sejawatnya.

4.6.4 Analisis Data

Menurut Arikunto (2006), secara garis besar analisa data meliputi tiga langkah, yaitu:

1. Persiapan

Kegiatan dalam langkah analisis data antara lain:

1) Mengecek nama dan kelengkapan identitas perawat pelaksana di RSUD

Dr. Moh. Saleh Probolinggo

2) Mengecek kelengkapan data

2. Coding yaitu mengklasifikasikan jawaban dari responden menurut macamnya:

1) Umur

Kode: 21-30 tahun = 1 41-50 tahun = 3

31-40 tahun = 2 > 51 tahun = 4

2) Jenis Kelamin

Kode: Laki-laki = 1 Perempuan = 2

3) Status perkawinan

Kode: Belum menikah = 1 Menikah = 2

4) Lama bekerja

Kode: 2-5 tahun = 1 11-15 tahun = 3

6-10 tahun = 2 > 16 tahun = 4

5) Status kepegawaian

Kode: Magang = 1 CPNS = 3

Honorar = 2 PNS = 4

6) Pendidikan

Kode: SPK = 1

D IV Kep = 3

D III Kep = 2

S1 Kep = 4

3. Tabulasi data

Data yang telah terkumpul dikelompokkan dan diberi kode sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan peneliti, kemudian dipindahkan ke dalam tabel sesuai dengan variabel yang hendak diukur. Data disajikan dalam bentuk diagram/tabel/grafik.

1) Variabel independen

Mengukur variabel independen (meliputi komitmen pimpinan puncak, komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, perubahan, kedisiplinan) yang terdiri dari 37 pertanyaan yaitu untuk pertanyaan negatif (komunikasi no. 6 dan lingkungan kerja no. 4) dan pertanyaan positif (selain pertanyaan negatif) yang kemudian diukur dengan menggunakan skala likert, yaitu:

Pertanyaan positif:

5 = selalu

2 = hampir tidak pernah

4 = hampir selalu

1 = tidak pernah

Pertanyaan negatif:

5 = tidak pernah

2 = hampir selalu

4 = hampir tidak pernah

1 = selalu

Kemudian dihitung nilai skor menjawab kuesioner dengan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Dimana: P = Prosentase

F = Jumlah jawaban yang benar

N = Jumlah skor maksimal, jika pertanyaan dijawab benar.

Setelah presentase diketahui kemudian hasilnya diinterpretasikan dengan kriteria:

Baik = $>75\%$ Sedang= 60-75% Kurang = $<56\%$

2) Variabel dependen

Mengukur variabel dependen (budaya kerja yang meliputi sikap dan perilaku kerja perawat) yang terdiri dari 41 pertanyaan yang kemudian diukur menggunakan skala likert, yaitu:

Sikap perawat terhadap pekerjaannya

5 = sangat setuju 2 = tidak setuju
4 = setuju 1 = sangat tidak setuju

Perilaku perawat dalam bekerja

5 = selalu dilakukan 2 = hampir tidak pernah dilakukan
4 = hampir selalu dilakukan 1 = tidak pernah dilakukan

Kemudian dihitung nilai skor menjawab kuesioner dengan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Dimana: P = Prosentase

F = Jumlah jawaban yang benar

N = Jumlah skor maksimal, jika pertanyaan dijawab benar.

Setelah presentase diketahui kemudian hasilnya diinterpretasikan dengan kriteria:

Baik = $>75\%$ Sedang= 60-75% Kurang = $<56\%$

4. Penyimpulan data yang diperoleh dari hasil tabulasi data yang telah dilakukan sebelumnya.

5. Analisis Statistik

Data yang telah dikumpulkan kemudian dikelompokkan dan diolah dengan analisa statistik korelasi *Spearman's rho* dengan derajat kemaknaan atau tingkat signifikansi 0,05. Dari uji korelasi *Spearman's Rho* ditentukan harga koefisien korelasinya, kemudian dihubungkan signifikansi antara kedua variabel ditentukan dengan membandingkan harga rho dengan table kritis harga rho.

Dari hasil perbandingan akan ditentukan apakah hipotesa diterima atau ditolak. Apabila harga rho hitung $<$ nilai rho tabel, maka H1 diterima berarti ada hubungan antara faktor-faktor pada variabel independen dengan variabel dependen dan harga rho hitung $>$ nilai rho tabel, maka H1 ditolak. Analisa data ini menggunakan bantuan piranti SPSS.

Kemudian menganalisis hubungan koefisien korelasi (r). Menurut Sugiyono (2006) pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap derajat kekuatan hubungan (koefisien korelasi) adalah 0,000-0,199 (tingkat hubungan sangat rendah), 0,200-0,399 (tingkat hubungan rendah), 0,400-0,599 (tingkat hubungan sedang), 0,600-0,799 (tingkat hubungan kuat) dan 0,800-1,000 (tingkat hubungan sangat kuat).

4.7 Etik Penelitian

Setelah mendapatkan rekomendasi dari Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Airlangga dan persetujuan dari Direktur RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo, peneliti melakukan penelitian dengan memperhatikan dan penekanan pada masalah etika yang meliputi:

1. Surat Persetujuan (*inform consent*)

Lembar persetujuan diberikan kepada perawat pelaksana di RSUD. Dr. Moh. Saleh Probolinggo, yang bersedia menjadi responden penelitian maka harus menandatangani surat persetujuan. Jika tidak peneliti tidak akan memaksa dan tetap menghormati haknya.

2. Tanpa nama (*anonymity*)

Untuk menjaga kerahasiaan responden, peneliti sengaja tidak mencantumkan nama baik dalam kuesioner maupun penyajian laporan penelitian. Peneliti hanya menggunakan nomor reponden pada lembar tersebut.

3. Kerahasiaan (*confidentiality*)

Kerahasiaan informasi responden dijamin oleh peneliti. Hanya kelompok data tertentu (yang dibutuhkan) saja yang dicantumkan sebagai hasil penelitian.

4.8 Keterbatasan

Keterbatasan adalah kelemahan atau hambatan dalam penelitian (Nursalam, 2003), peneliti menyadari bahwa kelemahan atau hambatan yang dihadapi oleh peneliti adalah :

1. Sebagai peneliti pemula dengan keterbatasan pengetahuan, pengalaman, waktu, biaya, dan tenaga yang dimiliki sehingga peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian ini.
2. Pengumpulan data dengan kuesioner belum dilakukan uji coba validitas dan reliabilitas.

3. Pengumpulan data dengan kuisisioner memiliki jawaban yang lebih banyak dipengaruhi oleh sikap dan harapan-harapan pribadi yang bersifat subyektif, sehingga hasilnya kurang mewakili secara kualitatif.
4. Pengumpulan data dengan kuesioner memungkinkan responden menjawab pertanyaan tidak jujur dan mempunyai probabilitas yang tinggi untuk memilih jawaban yang baik.
5. Jumlah sampel yang terbatas pada ruang rawat inap RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo sehingga hasilnya kurang representatif pada seluruh perawat di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo.

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil dan pembahasan dari pengumpulan data kuesioner tentang budaya kerja perawat pelaksana yang meliputi sikap perawat terhadap pekerjaannya dan perilaku perawat dalam bekerja (budaya ketekunan, budaya kreativitas, budaya kedisiplinan, budaya IPTEK dan budaya melayani) serta berbagai faktor yang berhubungan. Hasil penelitian ini meliputi 1) gambaran umum lokasi penelitian, 2) data umum yang meliputi karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, lama bekerja, status kepegawaian dan pendidikan, 3) data khusus yang meliputi budaya kerja perawat pelaksana yang meliputi sikap perawat terhadap pekerjaannya dan perilaku perawat dalam bekerja serta berbagai faktor yang berhubungan.

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Visi RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo

Terwujudnya pelayanan kesehatan paripurna yang efektif dan efisien.

2. Misi RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo

- 1) Peningkatan pelayanan kesehatan kepada semua lapisan masyarakat.
- 2) Mendayagunakan sumber daya rumah sakit sebagai pelayanan kepada masyarakat yang optimal.
- 3) Perluasan jangkauan pelayanan rumah sakit

4) Pengelolaan rumah sakit dengan prinsip sosioekonomi secara efektif dan efisien

3. Motto RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo

Kesembuhan pasien pengabdianku, kepuasan pasien kebahagiaanku.

RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo merupakan rumah sakit tipe C+ yang terletak di Jl. Mayjend Panjaitan No. 65 Probolinggo. Jumlah tenaga keperawatan di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo adalah 179 orang perawat (dengan rincian 119 orang PNS, 3 orang honorer, dan 57 orang magang) yang sebagian besar berpendidikan DIII Keperawatan. Total kapasitas tempat tidur 201 orang. Unit pelayanan rawat inap dibagi menjadi ruang Flamboyan, ruang Mawar, ruang Bougenville, ruang Dahlia, ruang ICU dan ruang Melati. Unit pelayanan rawat jalan yang terdiri dari poliklinik umum, poliklinik spesialis penyakit dalam, poliklinik spesialis anak, poliklinik spesialis bedah umum, poliklinik spesialis kebidanan dan kandungan, poliklinik spesialis bedah orthopedi, poliklinik spesialis syaraf, poliklinik spesialis mata, poliklinik spesialis THT (Telinga Hidung Tenggorokan), poliklinik spesialis kulit dan kelamin, poliklinik spesialis paru, poliklinik spesialis gigi dan mulut, poliklinik konsultasi dan poliklinik JPK (Jaminan Pemeliharaan Kesehatan). Sedangkan unit pelayanan penunjang medis lainnya yaitu IRD (Instalasi Rawat Darurat), radiologi, laboratorium, apotik/farmasi, instalasi gizi, instalasi rekam medik, rehabilitasi medik dan instalasi pemeliharaan sarana.

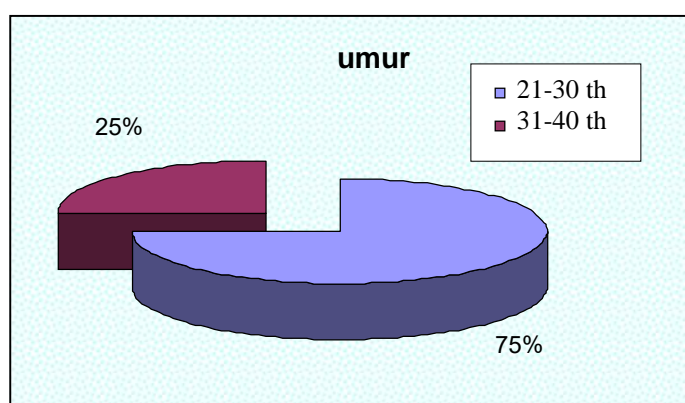
Komitmen pimpinan puncak di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo ditunjukkan melalui upaya menyejahterakan perawat khususnya tenaga honorer

dengan memberikan jasa pelayanan medik, ijin belajar pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi, pelatihan meskipun hanya untuk perawat yang senior, dan *job rotation* sebagai cara untuk melatih dan mengembangkan ketrampilan perawat. Lingkungan kerja di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo sangatlah kondusif sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja, dimana salah satunya disebabkan komunikasi yang lebih bersifat kekeluargaan. Motivasi perawat di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo mayoritas baik, hal inilah yang mendorong perawat untuk berubah (bekerja lebih baik) dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Kedisiplinan perawat di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo mayoritas baik, namun ada beberapa perawat yang kurang disiplin, misalnya memakai sandal saat dinas.

Waktu pelaksanaan penelitian mulai tanggal: 9 Juni s/d 25 Juni 2008 di ruang rawat inap RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo antara lain ruang Flamboyan, ruang Mawar, ruang Bougenville, ruang ICU, dan ruang Melati. Data yang menyangkut karakteristik konsep diuraikan sebagai berikut :

5.1.2 Data Umum

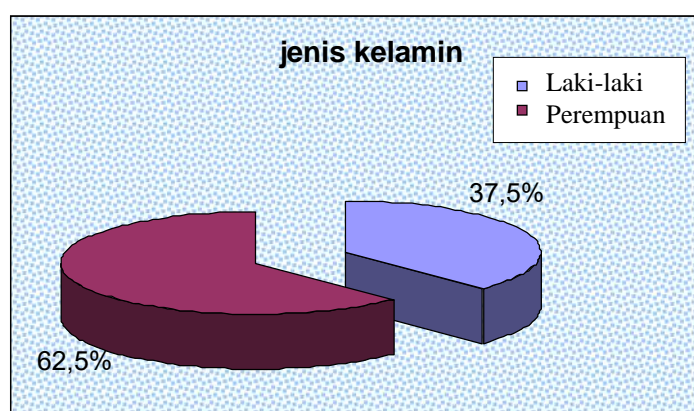
1. Distribusi Responden Berdasarkan Umur



Gambar 5.1 Diagram pie distribusi responden berdasarkan umur di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008

Berdasarkan gambar 5.1 dapat diketahui bahwa dari 32 responden sebagian besar berumur 21-30 tahun sebanyak 24 responden (75 %) dan sisanya berumur 31-40 tahun sebanyak 4 responden (25 %). Menurut Duncan (1989) budaya kerja itu dipelajari, bukan didapat, sehingga semakin dewasa seseorang maka dapat memilah mana yang baik dan buruk dan dapat beradaptasi dengan baik.

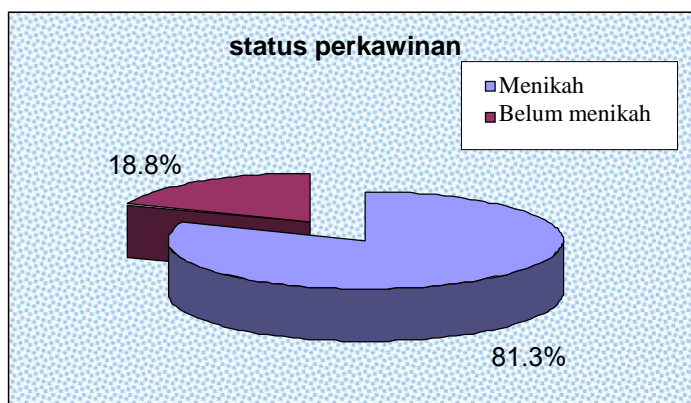
2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 5.2 Diagram pie distribusi responden berdasarkan jenis kelamin di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008

Gambar 5.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 20 responden (62.5 %) dan sisanya sebanyak 12 responden (37.5 %) adalah laki-laki.

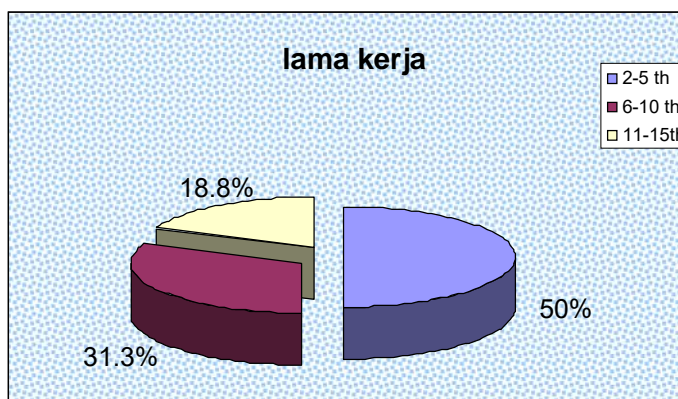
3. Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan



Gambar 5.3 Diagram pie distribusi responden berdasarkan status perkawinan di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008

Berdasarkan gambar 5.3 dari sebagian besar responden sudah menikah, yaitu sebanyak 26 responden (81.3 %) dan sisanya 6 responden (18.8 %) belum menikah.

4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

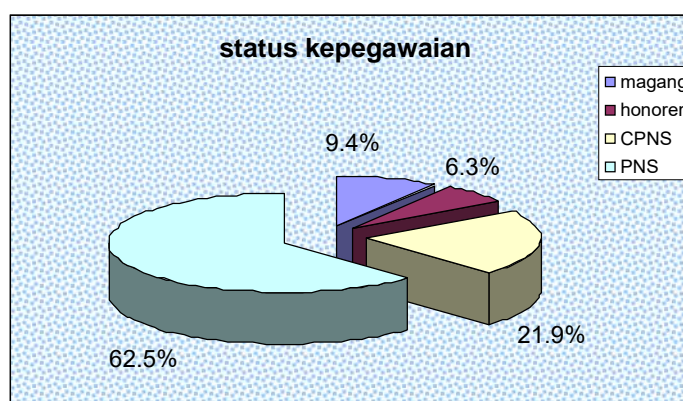


Gambar 5.4 Diagram pie distribusi responden berdasarkan lama kerja di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008

Berdasarkan gambar 5.4 dari 32 responden sebagian besar bekerja antara 2-5 tahun sebanyak 16 responden (50 %), 10 responden (31.3 %) bekerja antara

6-10 tahun dan 6 responden (18.8 %) telah bekerja selama 11-15 tahun. Schein (1985) dalam Robbins (1996) menyatakan semakin lama orang bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang akan mempengaruhi budaya seseorang.

5. Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian



Gambar 5.5 Diagram pie distribusi responden berdasarkan status kepegawaian di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 sampai 25 Juni 2008

Berdasarkan gambar 5.5 dari 32 responden sebagian besar berstatus sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebanyak 20 responden (62.5 %), 7 responden (21.9 %) sebagai CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil), 3 responden (9.4 %) sebagai tenaga magang dan 2 responden (6.3 %) sebagai tenaga honorer. Menurut Herzberg motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor ekstrinsik yaitu kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status kepegawaian, dan mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat dengan atasan dan dengan bawahan. Motivasi ini dapat mendorong seseorang untuk membentuk sikap dan perilaku yang lebih baik (Ngalim, 2000).

6. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan



Gambar 5.6 Diagram pie distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 sampai 25 Juni 2008

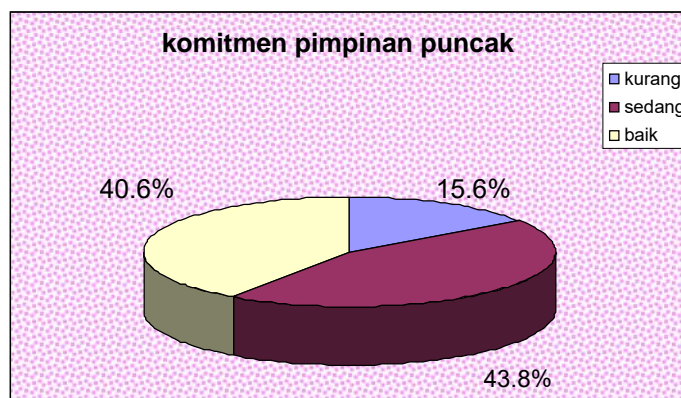
Berdasarkan gambar 5.6 dari 32 responden semuanya berpendidikan D-III keperawatan (100 %). Azwar (1996) mengungkapkan perilaku seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, dimana hal tersebut mempengaruhi pekerjaan seseorang.

5.1.3 Data Khusus

Data variabel khusus ini menampilkan tentang 1) berbagai faktor yang berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana (komitmen pimpinan puncak (*training and development, reward, dorongan, kebebasan dan keteladanan*), komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, perubahan dan kedisiplinan), 2) budaya kerja perawat pelaksana, 3) hubungan berbagai faktor dengan budaya kerja perawat pelaksana.

1. Berbagai Faktor yang berhubungan dengan Budaya Kerja Perawat Pelaksana

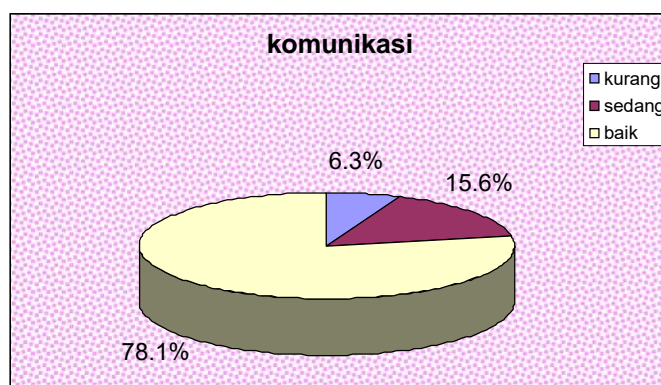
a. Komitmen Pimpinan Puncak



Gambar 5.7 Diagram pie distribusi responden berdasarkan komitmen pimpinan puncak di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008

Berdasarkan gambar 5.7 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 43.8% (14 orang) memberikan penilaian dalam kategori sedang terhadap komitmen pimpinan puncak di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo. Sebagian yang lain memberikan penilaian dalam kategori baik sebanyak 13 orang (40.6%) dan hanya 5 orang (15.6%) yang memberikan penilaian dalam kategori kurang.

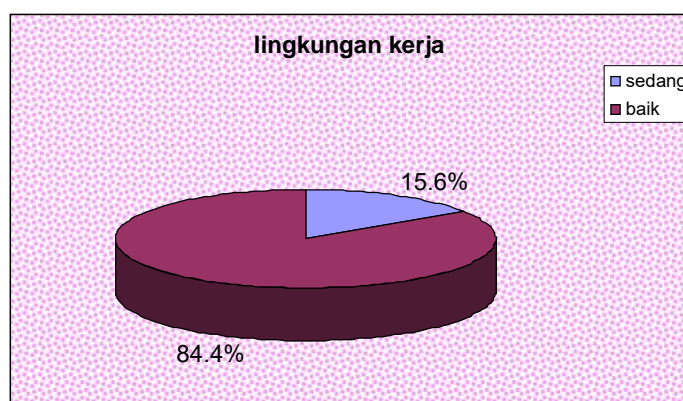
b. Komunikasi



Gambar 5.8 Diagram pie distribusi responden berdasarkan komunikasi di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008

Berdasarkan gambar 5.8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 25 orang (78.1%) memberikan penilaian dalam kategori baik terhadap komunikasi yang ada di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo. Sisanya 5 orang (15.6%) memberikan penilaian dalam kategori sedang dan hanya 2 orang (6.3%) memberikan penilaian dalam kategori kurang.

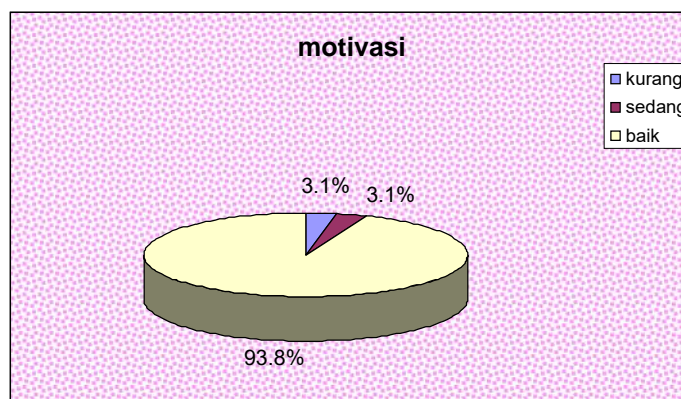
c. Lingkungan Kerja



Gambar 5.9 Diagram pie distribusi responden berdasarkan lingkungan kerja di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 27 orang (84.4%) memberikan penilaian dalam kategori baik terhadap lingkungan kerja di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo dan hanya 5 orang (15.6%) memberikan penilaian dalam kategori sedang.

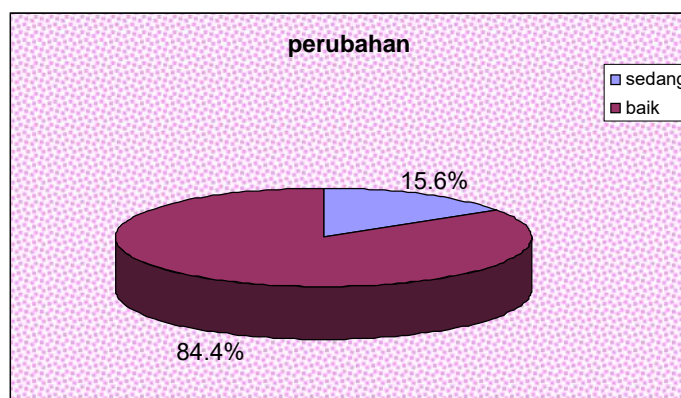
d. Motivasi



Gambar 5.10 Diagram pie distribusi responden berdasarkan motivasi di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang bekerja di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh memiliki motivasi yang baik yaitu 30 orang (93.8%).

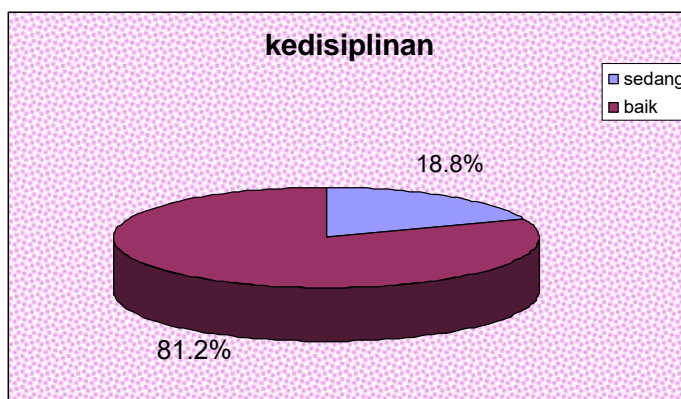
e. Perubahan



Gambar 5.11 Diagram pie distribusi responden berdasarkan perubahan di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008

Berdasarkan data di atas, sebagian besar responden memiliki keinginan untuk berubah dalam kategori baik yaitu 27 orang (84.4%) dan sisanya dalam kategori sedang sebanyak 5 orang (15.6%).

f. Kedisiplinan

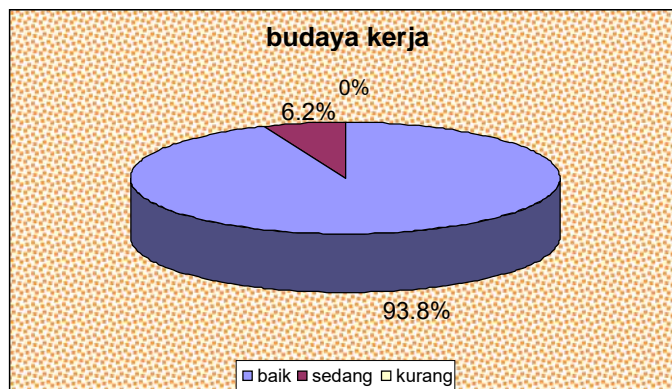


Gambar 5.12 Diagram pie distribusi responden berdasarkan kedisiplinan di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa kedisiplinan perawat di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo dalam kategori baik sebanyak 26 orang (81.2%) sedangkan 6 orang (18.8%) dalam kategori sedang.

2. Budaya Kerja Perawat Pelaksana di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo

Data tentang budaya kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo dibagi menjadi 2 kategori yaitu sikap perawat pelaksana terhadap pekerjaannya dan perilaku perawat pelaksana dalam bekerja. Berikut akan dijabarkan masing-masing kategori tersebut pada gambar 5.13.



Gambar 5.13 Diagram pie distribusi responden berdasarkan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008

Dari gambar 5.13 dapat diketahui bahwa distribusi budaya kerja perawat pelaksana yang meliputi sikap perawat terhadap pekerjaannya dan perilaku perawat dalam bekerja di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo sebagian besar dalam kategori baik yaitu berjumlah 30 (93.8%). Sedangkan yang dalam kategori sedang adalah 2 (6.2%).

3. Hubungan Berbagai Faktor dengan Budaya Kerja Perawat Pelaksana

1. Hubungan komitmen pimpinan puncak (*training and development, reward, dorongan, kebebasan dan keteladanan*) dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo

Tabel 5.1 Distribusi data komitmen pimpinan puncak dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008

Komitmen Pimpinan Puncak	Budaya Kerja							
	Baik		Sedang		Kurang		Total	
		%		%		%		%
Baik	13	40.6	0	0	0	0	13	40.6
Sedang	12	37.5	2	6.3	0	0	14	43.8
Kurang	5	15.6	0	0	0	0	5	15.6
Total	30	93.8	2	6.3	0	0	32	100
Signifikansi () = 0.442								
Koefisien korelasi <i>Spearman's Rho</i> (r): 0.141								

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa mayoritas perawat menyatakan komitmen pimpinan puncak baik dengan budaya kerja baik yaitu 13 perawat (40.6%) dan 12 perawat (37.5%) yang menyatakan komitmen pimpinan puncak berkategori sedang dengan budaya kerja baik. Namun juga terdapat 5 perawat (15.6%) yang menyatakan komitmen pimpinan puncak berkategori kurang dengan budaya kerja yang baik dan hanya 2 perawat (6.3%) yang menyatakan komitmen pimpinan puncak berkategori sedang dengan budaya kerja yang cukup baik (sedang).

Dari hasil perhitungan menggunakan uji statistik *Spearman Rank Correlation* diperoleh nilai $\rho = 0.442$ sehingga $\rho > 0.05$ dan $r = 0.141$. Hal ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen pimpinan puncak dengan budaya kerja perawat pelaksana.

2. Hubungan komunikasi dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo

Tabel 5.2 Distribusi data komunikasi dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008

Komunikasi	Budaya Kerja							
	Baik		Sedang		Kurang		Total	
		%		%		%		%
Baik	23	71.9	2	6.3	0	0	25	78.1
Sedang	5	15.6	0	0	0	0	5	15.6
Kurang	2	6.3	0	0	0	0	2	6.3
Total	30	93.8	2	6.3	0	0	32	100
Signifikansi (ρ) = 0.551 Koefisien korelasi <i>Spearman's Rho</i> (r): 0.109								

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa mayoritas perawat yakni 23 perawat (71.9%) memberikan penilaian komunikasi berkategori baik dengan budaya kerja yang baik. Selain itu terdapat 5 perawat (15.6%) yang memberikan

penilaian komunikasi berkategori sedang dengan budaya kerja yang baik, 2 perawat (6.3%) memberikan penilaian komunikasi berkategori kurang dengan budaya kerja yang baik dan 2 perawat (6.3%) memberikan penilaian komunikasi berkategori baik dengan budaya kerja yang sedang.

Dari hasil perhitungan menggunakan uji statistik *Spearman Rank Correlation* diperoleh nilai $\rho = 0.551$ untuk sehingga $\rho > 0.05$ dengan $r = 0.109$. Hal ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan budaya kerja perawat pelaksana.

3. Hubungan lingkungan kerja dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo

Tabel 5.3 Distribusi data lingkungan kerja dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008

Lingkungan Kerja	Budaya Kerja							
	Baik		Sedang		Kurang		Total	
		%		%		%		%
Baik	27	84.4	0	0	0	0	27	84.4
Sedang	3	9.4	2	6.3	0	0	5	15.6
Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	30	93.8	2	6.3	0	0	32	100
Signifikansi (ρ) = 0.004 Koefisien korelasi <i>Spearman's Rho</i> (r): 0.496								

Berdasarkan tabel di atas didapatkan gambaran hubungan antara lingkungan kerja dengan budaya kerja perawat pelaksana. Terdapat 27 perawat (84.4%) menyatakan lingkungan kerja baik dengan budaya kerja yang baik. Juga menunjukkan 3 perawat (9.4%) menyatakan lingkungan kerja sedang dengan budaya kerja yang baik, dan hanya 2 perawat (6.3%) menyatakan lingkungan kerja sedang dengan budaya kerja yang sedang.

Dari hasil perhitungan menggunakan uji statistik *Spearman Rank Correlation* diperoleh nilai $p = 0.004$ sehingga $p < 0.05$ yang berarti ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan budaya kerja perawat pelaksana sedangkan nilai koefisien korelasi nilai $r = 0.496$ yang artinya ada hubungan sedang antara lingkungan kerja dengan budaya kerja perawat pelaksana dan hubungan linier yang positif (searah) di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja yang ada, maka semakin baik budaya kerja perawat pelaksana.

4. Hubungan motivasi dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo

Tabel 5.4 Distribusi data motivasi dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008

Motivasi	Budaya Kerja							
	Baik		Sedang		Kurang		Total	
		%		%		%		%
Baik	30	93.8	0	0	0	0	30	93.8
Sedang	0	0	1	3.1	0	0	1	3.1
Kurang	0	0	1	3.1	0	0	1	3.1
Total	30	93.8	2	6.2	0	0	32	100
Signifikansi (p) = 0.000								
Koefisien korelasi <i>Spearman's Rho</i> (r): 0.674								

Berdasarkan tabel 5.4 didapatkan gambaran hubungan antara motivasi dengan budaya kerja perawat pelaksana. Sebagian besar perawat yaitu 30 perawat (93.8%) memiliki motivasi baik dengan budaya kerja yang baik. Selain itu 1 perawat (3.1%) memiliki motivasi sedang dengan budaya kerja yang sedang dan hanya 1 perawat (3.1%) memiliki motivasi kurang dengan budaya kerja yang sedang.

Dari hasil perhitungan menggunakan uji statistik *Spearman Rank Correlation* diperoleh nilai $\rho = 0.000$ sehingga $\rho < 0.05$ yang berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan budaya kerja perawat pelaksana sedangkan nilai koefisien korelasi nilai $r = 0.674$ yang artinya ada hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan budaya kerja perawat pelaksana dan hubungan linier yang positif (searah) di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki, maka semakin baik budaya kerja perawat pelaksana.

5. Hubungan perubahan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo

Tabel 5.5 Distribusi data perubahan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008

Perubahan	Budaya Kerja							
	Baik		Sedang		Kurang		Total	
		%		%		%		%
Baik	27	84.4	0	0	0	0	27	84.4
Sedang	3	9.4	2	6.3	0	0	5	15.6
Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	30	93.8	2	6.3	0	0	32	100
Signifikansi (ρ) = 0.000								
Koefisien korelasi <i>Spearman's Rho</i> (r): 0.613								

Berdasarkan tabel 5.5 didapatkan gambaran hubungan antara faktor perubahan dengan budaya kerja perawat pelaksana. Sebagian besar perawat yaitu 27 perawat (84.4%) memiliki keinginan berubah yang baik dengan budaya kerja yang baik. Selain itu 3 perawat (9.4%) memiliki keinginan berubah sedang dengan budaya kerja yang baik dan hanya 2 perawat (6.3%) memiliki keinginan berubah sedang dengan budaya kerja sedang.

Dari hasil perhitungan menggunakan uji statistik *Spearman Rank Correlation* diperoleh nilai $\rho = 0.000$ sehingga $\rho < 0.05$ yang berarti ada hubungan yang signifikan antara perubahan dengan budaya kerja perawat pelaksana sedangkan nilai koefisien korelasi nilai $r = 0.613$ yang artinya ada hubungan kuat antara perubahan dengan budaya kerja perawat pelaksana dan hubungan linier yang positif (searah) di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo. Artinya semakin tinggi faktor perubahan (keinginan untuk berubah) yang dimiliki, maka semakin baik budaya kerja perawat pelaksana.

6. Hubungan kedisiplinan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo

Tabel 5.6 Distribusi data kedisiplinan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008

Kedisiplinan	Budaya Kerja							
	Baik		Sedang		Kurang		Total	
		%		%		%		%
Baik	26	81.3	0	0	0	0	26	81.3
Sedang	4	12.5	2	6.3	0	0	6	18.8
Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	30	93.8	2	6.3	0	0	32	100
Signifikansi (ρ) = 0.000 Koefisien korelasi <i>Spearman's Rho</i> (r): 0.589								

Berdasarkan tabel 5.6 didapatkan gambaran hubungan antara kedisiplinan dengan budaya kerja perawat pelaksana. Sebagian besar perawat yakni 26 perawat (81.3%) kedisiplinan baik dengan budaya kerja yang baik. Selain itu 4 perawat (12.5%) kedisiplinan sedang dengan budaya kerja baik dan hanya 2 perawat (6.3%) kedisiplinan sedang dengan budaya kerja sedang.

Dari hasil perhitungan menggunakan uji statistik *Spearman Rank Correlation* diperoleh nilai $\rho = 0.000$ sehingga $\rho < 0.05$ yang berarti ada

hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan budaya kerja perawat pelaksana sedangkan nilai koefisien korelasi nilai $r = 0.589$ yang artinya ada hubungan sedang antara perubahan dengan budaya kerja perawat pelaksana dan hubungan linier yang positif (searah) di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo. Artinya semakin tinggi faktor kedisiplinan yang dimiliki, maka semakin baik budaya kerja perawat pelaksana.

7. Faktor dominan yang berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo

Tabel 5.7 Faktor paling dominan yang berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008

Spearman's Correlation Rho	Berbagai Faktor yang berhubungan dengan budaya kerja perawat					
	Komitmen	Komunikasi	lingkungan	motivasi	berubah	disiplin
Sig. ()	0.442	0.551	0.004	0.000	0.000	0.000
Korelasi (r)	0.141	0.109	0.496	0.674	0.613	0.589
Rating	-	-	4	1	2	3

Berdasarkan tabel 5.7 didapatkan gambaran berbagai faktor yang berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana. Dari hasil uji statistik *Spearman Rank Correlation* didapatkan faktor motivasi mempunyai nilai tertinggi dibandingkan dengan faktor lainnya yang signifikan yaitu nilai $= 0.000$ yang berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan budaya kerja perawat pelaksana sedangkan nilai koefisien korelasi $r = 0.674$ yang artinya ada hubungan yang sedang antara motivasi dengan budaya kerja perawat pelaksana dan hubungan linier yang positif (searah) di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo. Hal ini berarti bahwa faktor motivasi yang paling dominan mempunyai hubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana.

5.2 Pembahasan

Identifikasi penilaian perawat di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo terhadap komitmen pimpinan puncak adalah sedang 14 perawat (43.8%), baik 13 perawat (40.6%) dan kurang sejumlah 5 perawat (15.6%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa penilaian perawat terhadap komitmen pimpinan puncak sebagian besar adalah sedang. Komitmen pimpinan puncak di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo ditunjukkan melalui usaha pimpinan dalam menyejahterakan perawat khususnya tenaga honorer dengan memberikan jasa pelayanan medik dan *job rotation* sebagai cara untuk melatih dan mengembangkan ketrampilan perawat.

Identifikasi penilaian perawat di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo terhadap komunikasi adalah baik 25 perawat (78.1%), sedang 5 perawat (15.6%), dan kurang 2 perawat (6.3%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi sudah baik. Hal tersebut ditunjukkan dari komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo bersifat kekeluargaan.

Identifikasi penilaian perawat di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo terhadap lingkungan kerja adalah baik 27 perawat (84.4%) dan sedang 5 perawat (15.6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas lingkungan kerja sudah baik. Hasil tersebut didukung oleh komunikasi yang sudah baik 78,1% dan sebagian besar perawat menyatakan bahwa jarang terjadi konflik yang berat di lingkungan kerja sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Hal tersebut sesuai bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan kerja bagi

pegawai (Suhana, 2007). Kenyamanan dalam bekerja ini akan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan budaya kerja menjadi lebih baik.

Identifikasi motivasi perawat di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo dari 32 responden yang memiliki motivasi baik 30 perawat (93.8%), motivasi sedang 1 perawat (3.1%) dan motivasi kurang 1 perawat (3.1%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi perawat sebagian besar adalah baik. Hasil tersebut didukung karena status perawat sebagian besar PNS 20 perawat (62.5%), CPNS 7 perawat (21.9%), honorer 2 perawat (6.3%) dan magang 3 perawat (9.4%). Hal tersebut sesuai bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu faktor ekstrinsik yang diantaranya meliputi kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status kepegawaian, prosedur perusahaan, dan mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan diungkapkan oleh Herzberg.

Identifikasi perubahan (keinginan untuk berubah) pada perawat di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo yang memiliki keinginan untuk berubah baik 27 perawat (84.4%) dan sedang 5 perawat (15.6%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat mempunyai faktor perubahan yang baik. Hasil tersebut didukung karena semua perawat yang menjadi responden berpendidikan D-III keperawatan. Sedangkan secara keseluruhan, perawat di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo saat ini minimal berpendidikan D-III Keperawatan. Ini menandakan bahwa RSUD Dr. Moh Saleh Probolinggo benar-benar menyiapkan pegawainya untuk profesional di bidangnya. Bagi mereka yang berpendidikan D-III Keperawatan diberi kesempatan untuk meningkatkan ilmunya untuk studi lanjut ke program S1 keperawatan dengan sifat ijin belajar dari pimpinan rumah sakit

meskipun tidak ada bantuan biaya pendidikan dari pihak rumah sakit. Tingkat pendidikan perawat minimal D-III keperawatan diharapkan akan berdampak pada profesionalisme kerja dan budaya kerja yang lebih baik. Pada konsepnya, proses perubahan dimulai dengan suatu pengetahuan akan kebutuhan untuk berubah (Armstrong, 2003). Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pengetahuan akan kebutuhan untuk berubah menjadi lebih baik.

Identifikasi kedisiplinan pada perawat di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo menunjukkan bahwa kedisiplinan baik 26 perawat (81.3%) dan sedang 6 perawat (18.8%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perawat mempunyai kedisiplinan yang baik. Hal tersebut didukung karena sebagian besar perawat memiliki motivasi baik yaitu 30 perawat (93.8%). Hal ini sesuai dengan motivasi merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk perilaku disiplin pada individu (Ngalim, 2000)

Identifikasi budaya kerja pada perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo menunjukkan bahwa 30 perawat (93.8%) memiliki budaya kerja yang baik dan hanya 2 perawat (6.2%) memiliki budaya kerja sedang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas budaya kerja perawat pelaksana baik. Hal tersebut didukung karena motivasi perawat baik (93.8%), faktor perubahan baik (84.4%), kedisiplinan baik (81.3%) dan lingkungan kerja yang kondusif (84.4%). Hal ini sesuai dengan faktor-faktor yang mendorong terwujudnya budaya kerja yang baik yang terdiri dari komitmen pimpinan puncak, komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, perubahan, dan kedisiplinan (Senn and Childress, 1999).

Berdasarkan hasil uji *Spearman Rank Correlation* sesuai tabel 5.1 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen pimpinan puncak dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo. Data yang menunjukkan tidak adanya hubungan adalah mayoritas perawat menyatakan komitmen pimpinan puncak baik dengan budaya kerja baik yaitu sebanyak 13 perawat (40.6%) dan 12 perawat (37.5%) yang menyatakan komitmen pimpinan puncak berkategori sedang dengan budaya kerja baik. Namun juga terdapat 5 perawat (15.6%) yang menyatakan komitmen pimpinan puncak berkategori kurang dengan budaya kerja yang baik dan hanya 2 perawat (6.3%) yang menyatakan komitmen pimpinan puncak berkategori sedang dengan budaya kerja yang cukup baik (sedang). Hal itu menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik tidak selalu bersamaan dengan komitmen yang baik dari atasan.

Menurut Hutaeruk (2008) program budaya kerja sebagian besar membutuhkan peran dari pimpinan puncak. Dalam hal ini tentunya pemimpin bertugas untuk memberikan bimbingan dan arahan serta mempunyai kewajiban untuk memberikan komitmen termasuk menanggung risiko dan kepercayaan. Komitmen pimpinan puncak yang dimaksud disini adalah *training* dan *development*, *reward*, dorongan/dukungan, kebebasan, dan keteladanan. *Reward* dapat berarti pujian atau insentif. *Reward* yang diberikan pada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja yang lama-kelamaan membentuk budaya kerja yang positif. Hal ini sesuai dengan Edwin Locke (1980) yang menyimpulkan bahwa “insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan

produktivitas kerja karyawan”. Selain itu menurut Brown (2003), pimpinan perlu memberikan dorongan/dukungan, kebebasan, dan keteladanan yang baik untuk membentuk suatu budaya kerja yang positif. Menurut Soeroso (2003) program pengembangan (*development*) meliputi pelatihan dan pendidikan. Pelatihan (*training*) merupakan upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang secara langsung terkait dengan peningkatan ketrampilan sedangkan pendidikan adalah pengembangan sumber daya manusia yang bersifat “*people building concept*”. Salah satu metode pelatihan di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo adalah *job rotation* yang berfungsi untuk mengembangkan dan meningkatkan ketrampilan serta meningkatkan efektifitas dalam bekerja.

Penilaian perawat di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo terhadap komitmen pimpinan puncak sebagian besar adalah sudah cukup baik yaitu 14 perawat (43.8%), namun ada yang memberikan penilaian kurang yaitu sebanyak 5 orang (15.6%). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen pimpinan puncak tidak dibagi secara merata pada semua perawat. Untuk *training and development* (pelatihan) diberikan hanya pada perawat senior, yang kemudian hasil dari pelatihan tersebut diberitahukan kepada perawat junior yang lain. Hal ini kurang memperhatikan pengembangan pengetahuan dan ketrampilan perawat secara keseluruhan. Namun pimpinan puncak menerapkan *job rotation* untuk mengembangkan dan meningkatkan ketrampilan perawat. Untuk *reward* hanya yang berstatus PNS yang mendapat gaji yang lumayan besar dan insentif berupa uang atas prestasi kerjanya. Sedangkan yang berstatus magang hanya mendapatkan jasa medik. Hal tersebut dikarenakan karena pihak rumah sakit tidak mampu memberikan imbalan yang sesuai. Namun pimpinan puncak tetap

memberikan dorongan/dukungan dan keteladanan yang baik dalam bekerja. Tapi meskipun perawat yang tidak menerima insentif atas hasil kerjanya dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya, mereka memiliki budaya kerja yang baik. Hal itu disebabkan karena motivasi yang tinggi dari masing-masing individu perawat yang didukung hasil penelitian sebanyak 30 perawat (93.8%) memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Prayitno (2004), yang menyatakan bahwa komitmen pimpinan puncak merupakan faktor yang dominan dalam pembentukan budaya kerja yang positif.

Berdasarkan hasil uji *Spearman Rank Correlation* pada tabel 5.2 yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan budaya kerja perawat pelaksana. Data yang menunjukkan tidak adanya hubungan adalah sebagian perawat menyatakan komunikasi yang sedang dan kurang sebanyak 7 perawat (21.9%) namun mereka memiliki budaya kerja yang baik. Begitu juga 2 perawat (6.3%) memberikan penilaian komunikasi berkategori baik dengan budaya kerja yang sedang. Hal itu dapat diartikan komunikasi yang baik belum tentu membentuk budaya kerja yang baik, karena masing-masing individu dapat mempersepsikan pesan dengan cara yang berbeda.

Menurut Koontz et, al. (1984) secara spesifik, komunikasi dibutuhkan untuk 1) menetapkan dan menyebarkan tujuan, 2) mengembangkan rencana untuk berprestasi, 3) mengorganisasikan sumber daya manusia dan sumber daya yang lain dengan cara yang efektif dan efisien, 4) memilih, meningkatkan, dan menilai anggota organisasi, 5) memimpin secara langsung, memotivasi, dan membentuk iklim kerja dimana orang dapat berkontribusi dengan baik, 6) mengontrol penampilan kerja, dengan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maka

akan lebih mudah menilai penampilan kerja seseorang, yang dapat langsung mengkomunikasikan pada orang yang bersangkutan tanpa menyinggung perasaan orang lain. Komunikasi tidak hanya memfasilitasi fungsi manajerial, tetapi komunikasi juga menghubungkan dengan lingkungan eksternal. Banyak faktor situasi dan organisasional yang mempengaruhi proses komunikasi. Diantaranya lingkungan eksternal yaitu pendidikan, sosiologi, legal politik, dan ekonomi. Faktor situasional yang lain adalah jarak geografis. Sedangkan menurut Hutaeruk (2008) peran komunikasi dalam pembentukan budaya kerja adalah sebagai upaya untuk membuka benteng-benteng birokrasi yang selama ini membuat sumber daya manusia menjadi terkotak-kotak. Hal ini menyebabkan komunikasi menjadi terhambat, yang berarti penyebaran informasi tidak akan mencapai sasaran dan menimbulkan kesulitan dalam upaya partisipasi pengambilan keputusan. Dengan komunikasi yang terbuka, maka kerjasama dan koordinasi dalam manajemen akan menjadi lebih mudah, karena setiap orang tidak hanya mementingkan diri sendiri, melainkan akan meningkatkan rasa saling tergantung, yang berarti juga akan meningkatkan kepercayaan yang satu dengan yang lain.

Sedangkan menurut Conrad (1985) dalam Tubbs & Moss (2000) mengidentifikasi tiga fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain: 1) fungsi perintah – komunikasi memperbolehkan anggota organisasi ”membicarakan, menerima, menafsirkan dan bertindak atas suatu perintah”. Dua jenis komunikasi yang mendukung pelaksanaan fungsi ini adalah pengarahan dan umpan balik, 2) fungsi relasional – komunikasi memperbolehkan anggota organisasi ”menciptakan dan mempertahankan bisnis produktif dan hubungan personal dengan anggota organisasi lain”. Hubungan dalam pekerjaan mempengaruhi kinerja dalam

berbagai cara, misalnya kepuasan kerja dan aliran komunikasi ke bawah maupun ke atas dalam hirarki organisasional, 3) fungsi manajemen ambigu – pilihan dalam situasi organisasi sering dibuat dalam keadaan yang sangat ambigu. Komunikasi adalah alat untuk mengatasi dan mengurangi ketidakjelasan yang melekat dalam organisasi.

Komunikasi di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo sebagian besar sudah baik karena didukung oleh hubungan kekeluargaan yang sangat melekat. Hal itu terlihat dari komunikasi yang baik antara kepala ruang dengan perawat pelaksana. Selain itu komunikasi di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo terkesan sangat terbuka. Bila ada kebijakan baru dari pimpinan puncak maka akan segera dikomunikasikan pada bawahannya. Dengan komunikasi yang baik, diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif agar nilai-nilai luhur dapat teraktualisasi dalam sikap dan perilaku perawat. Selain itu komunikasi dapat mempengaruhi budaya kerja perawat dalam berbagai cara misalnya kepuasan kerja dan aliran komunikasi ke bawah maupun ke atas hirarki organisasional lebih baik. Namun meskipun ketrampilan komunikasi sudah baik, tapi belum tentu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik pula begitu juga sebaliknya. Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian terhadap komunikasi yakni 7 perawat (21.9%) memiliki komunikasi sedang dan kurang, tapi mereka memiliki budaya kerja yang baik. Hal ini disebabkan karena untuk membentuk budaya kerja yang baik, komunikasi bukanlah satu-satunya solusi. Budaya kerja yang baik, meskipun memiliki komunikasi yang sedang dan kurang, salah satunya disebabkan oleh motivasi kerja yang tinggi yaitu 30 perawat (93.8%). Selain itu dalam komunikasi (pimpinan menyampaikan kebijakan baru untuk melayani

pasien lebih baik), masing-masing individu perawat dapat mempersepsikan pesan yang diterima dengan cara yang berbeda, sehingga belum ada kesepakatan bagaimana cara melayani yang baik itu. Hal inilah yang menyebabkan belum terbentuknya budaya kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil uji *Spearman Rank Correlation* pada tabel 5.3 yang menunjukkan hubungan lingkungan kerja dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo, dengan tingkat hubungan sedang. Data yang menunjang yaitu terdapat 27 perawat (84.4%) yang menyatakan lingkungan kerja baik, 5 perawat (15.6%) menyatakan lingkungan kerja sedang dan 30 perawat (93.8%) memiliki budaya kerja yang baik dan 2 perawat (6.3%) memiliki budaya kerja yang cukup. Hal tersebut terlihat dari lingkungan kerja yang penuh kekeluargaan dan sangat kondusif untuk meningkatkan pengetahuan (RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo sekarang adalah rumah sakit pendidikan).

Gibson & Ivancevich (1990) dalam Sitohang (2004) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi kebiasaan sikap dan perilaku karyawan. Pendapat di atas didukung oleh Steers (1985) dalam Sitohang (2004) yang membatasi persepsi terhadap lingkungan kerja sebagai hal-hal karakteristik yang dipersepsikan individu dalam organisasi dan merupakan hasil dari tindakan yang dilakukan oleh organisasi baik secara sadar maupun tidak, serta dapat mempengaruhi tingkah laku individu dalam organisasi. Menurut Schoenly dalam Kelly & Thomas (1992), faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang

menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Berkaitan dengan lingkungan kerja, Isaken, SG Dorval K.B & Treffinger, DJ (1989) dalam Hutaaruk (2008) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan yang kondusif meliputi beberapa dimensi seperti: tantangan, keterlibatan, dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, waktu yang tersedia untuk memikirkan ide-ide baru, memberi peluang untuk mencoba ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, kesempatan humor, bercanda dan bersantai, tingkat saling kepercayaan dan keterbukaan, dan keberanian menanggung risiko/boleh gagal.

Penilaian perawat di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo terhadap lingkungan kerja menunjukkan bahwa 27 perawat (84.4%) memberikan penilaian yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerjanya sangat kondusif. Masing-masing kepala ruangan sudah menciptakan lingkungan kerja yang baik, memberikan kesempatan untuk berdiskusi tentang keadaan pasien. Kepala ruangan juga memberi kebebasan untuk mengambil keputusan atas pasien yang dirawatnya. Meskipun di ruangan sering terjadi konflik, namun masih bisa diselesaikan secara kekeluargaan. Jadi tidak sampai membuat ketegangan di ruangan. Di ruangan juga sering terlihat perawat berdiskusi baik itu dengan sesama perawat, mahasiswa keperawatan, dan dokter muda. Tapi, setelah kegiatan rutin perawat masih punya kesempatan untuk bersantai tanpa melupakan tanggung jawabnya, bila ada pasien yang membutuhkan bantuan, maka perawat segera melayaninya. Agar tercipta budaya kerja yang baik, maka diperlukan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif seperti di atas akan

membentuk sikap dan perilaku perawat yang lebih baik, serta memberikan peluang bagi semua unsur manajemen ataupun administrasi untuk dapat berfungsi seperti apa yang diharapkan dan nilai-nilai budaya kerja yang baik akan dapat teraktualisasi dalam pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan hasil uji *Spearman Rank Correlation* pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo, dengan tingkat hubungan kuat. Data yang menunjang yaitu terdapat 30 perawat (93.8%) memiliki motivasi baik, dan 2 perawat (6.2%) yang masing-masing memiliki motivasi sedang dan kurang, dan 30 perawat (93.8%) memiliki budaya kerja yang baik dan 2 perawat (6.3%) memiliki budaya kerja yang cukup.

Teori kebutuhan Maslow dalam Mangkunegara (2006) kebutuhan dasar manusia dibagi menjadi lima jenjang antara lain: 1) kebutuhan fisiologi yaitu kebutuhan seorang pekerja akan hal-hal yang bersifat primer yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini institusi perlu memberikan gaji dan tunjangan yang layak pada pegawai, 2) kebutuhan rasa aman dalam bekerja yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan ini institusi perlu memberikan peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan, adanya jaminan kesehatan/keselamatan kerja, dan lingkungan yang kondusif, 3) kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi dan berinteraksi. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan

interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis, 4) kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin hendaknya saling menghormati dengan pegawai, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya, 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk mengemukakan ide-ide, mengembangkan diri dan potensi, memberikan penilaian, kritik dan prestasi. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu memberikan kesempatan pada pegawai agar mereka dapat mengaktualisasikan diri dengan baik dan wajar di tempat kerja. Selain itu menurut Soeroso (2003) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu motivasi berasal dari dalam dirinya sendiri, yang berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dengan berbagai macam alasan. Dan juga diperlukan suatu dorongan dari luar dalam proses motivasi bagi seseorang. Dalam memberikan motivasi, atasan sebaiknya tidak hanya sekedar mendorong sebisanya akan tetapi harus mempergunakan strategi agar apa yang dilakukan itu dapat menghasilkan yang lebih baik secara optimal. Peningkatan motivasi ini diharapkan dapat mengubah sikap dan perilaku baru yang kondusif terhadap tantangan yang dihadapi yang lama kelamaan akan membentuk budaya kerja yang positif.

Motivasi perawat di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo baik karena sebagian besar status kepegawaian sebagai PNS 20 perawat (62.5%) sehingga kebutuhan fisiologis yaitu gaji, tunjangan tahunan dan jaminan kesehatan sudah tercukupi sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku perawat dalam bekerja yang akan menjadi kebiasaan (budaya kerja yang lebih baik). Motivasi yang baik itu terlihat saat ada pasien baru yang masuk ruangan. Perawat

langsung menanganinya dengan baik. Perawat-perawat terlihat bersemangat dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori McGregor tentang daftar asumsi positif yang dinamakan teori Y menunjukkan bahwa pekerjaan itu menyenangkan. Motivasi ini dipengaruhi kemampuan individu, kecerdasan, ketrampilan dan pengetahuan, serta persepsi peranan, perasaan individu tentang pekerjaan yang ditugaskan. Hanya perawat yang memiliki motivasi baik, yang memiliki budaya kerja yang baik. Hal itu karena motivasi merupakan segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Ngalim, 2000). Semakin tinggi motivasi seseorang, maka akan membuatnya terpacu untuk menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil uji *Spearman Rank Correlation* pada tabel 5.5 menunjukkan bahwa ada hubungan faktor perubahan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo, dengan tingkat hubungan kuat. Data yang menunjang yaitu terdapat 27 perawat (84.4%) dengan perubahan yang baik, 5 perawat (15.6%) dengan perubahan sedang dan 30 perawat (93.8%) memiliki budaya kerja yang baik dan 2 perawat (6.3%) memiliki budaya kerja yang cukup. Faktor perubahan inilah yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik, sehingga akan membentuk budaya kerja yang lebih baik.

Menurut Lewin (1951) dalam Armstrong (2003) mekanisme dasar untuk mengelola perubahan antara lain: 1) mencairkan – mengubah keseimbangan masa kini yang stabil, yang mendukung sikap dan perilaku yang ada. Proses ini harus memperhitungkan hal yang mengancam perubahan bagi manusia dan memperhitungkan kebutuhan untuk memotivasi mereka yang dipengaruhi keadaan alami dari suatu keseimbangan dengan menerima perubahan, 2) berubah – mengembangkan tanggapan baru berdasarkan informasi baru, 3) membekukan

kembali – menstabilkan perubahan dengan tanggapan baru ke dalam pribadi orang yang berkepentingan. Sedangkan menurut Beer et al. (1990) dalam Armstrong (2003) menyatakan bahwa ”perilaku individu dibentuk dengan penuh kekuatan oleh peranan organisasional yang dimainkan manusia. Cara paling efektif untuk mengubah perilaku adalah meletakkan manusia dalam suatu konteks organisasional baru, yang menampilkan peran baru, tanggung jawab baru dan hubungan baru antara mereka. Hal ini menciptakan sikap dan perilaku baru pada manusia”.

Faktor perubahan (keinginan untuk berubah) pada perawat di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo sebagian besar sudah baik karena semua perawat berpendidikan D-III keperawatan. Mereka menyadari bahwa tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan termasuk pelayanan keperawatan semakin tinggi. Saat ini masyarakat menuntut pelayanan keperawatan yang lebih baik. Oleh karena itu menuntut perawat untuk melakukan pekerjaannya lebih baik. Hal itu terlihat dari keramahan perawat terhadap pasien/keluarga yang mengubah citra masyarakat selama ini yang menganggap bahwa perawat itu tidak ramah dan ketus. Meskipun masih ada sebagian kecil perawat yang kurang ramah. Selain itu perawat sering terlihat berdiskusi dan mengungkapkan keinginan untuk melanjutkan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Sebenarnya masalah budaya kerja itu terletak pada diri sendiri. Dengan adanya kesadaran diri sendiri untuk melakukan perubahan menjadi lebih baik, maka budaya kerja yang positif akan lebih mudah terbentuk. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Stephen Covey (1984) dalam Forsith (1997) mengenai empat potensi kemampuan manusia untuk

melakukan perubahan yaitu kesadaran diri, hait nurani yang memberikan arah pada kita untuk bertindak, kehendak bebas untuk bertindak, dan imajinasi kreatif.

Berdasarkan hasil uji *Spearman Rank Correlation* pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa ada hubungan faktor kedisiplinan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo, dengan tingkat hubungan sedang. Data yang menunjang yaitu terdapat 26 perawat (81.3%) kedisiplinan baik, 6 perawat (18.8%) kedisiplinan sedang dan 30 perawat (93.8%) memiliki budaya kerja yang baik dan 2 perawat (6.3%) memiliki budaya kerja yang cukup. Hal itu menunjukkan bahwa semakin disiplin seseorang, maka akan membentuk budaya kerja yang lebih baik.

Menurut Keith Daviz & John W Newstorm (1988) dalam Hutaaruk (2008), menyatakan bahwa disiplin mempunyai tiga macam sifat, yaitu: 1) disiplin preventif adalah tindakan sumber daya manusia agar terdorong untuk menaati standar dan peraturan. Tujuannya adalah mendorong sumber daya manusia agar memilikidisiplin pribadi yang tinggi, agar peran pimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan/pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia, 2) disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut tindakan disipliner, yang antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan. Tindakan disipliner tersebut bersifat mendidik agar memperbaiki perilaku, mencegah orang lain melakukan kesalahan serupa, mempertahankan standar yang konsisten dan efektif, 3) disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali yang berupa hukuman yang

makin berat, dengan maksud pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Kedisiplinan perawat di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo mayoritas sudah baik, meskipun ada beberapa perawat yang masih kurang disiplin. Hal tersebut terlihat kebiasaan memakai sandal saat bertugas terutama pada dinas siang dan malam. Selain itu timbang terima dilakukan ketika hanya satu atau dua orang yang dinas selanjutnya datang, bukan semua. Sebenarnya di ruangan sudah ada buku pelanggaran yang diisi oleh kepala ruangan. Namun hal itu tidak pernah dilakukan, karena kepala ruangan bermaksud untuk melindungi bawahannya. Bila perawat melakukan ketidakdisiplinan, maka kepala ruangan hanya menasihatinya secara pribadi. Ternyata hal ini dapat menumbuhkan kesadaran individu untuk lebih berdisiplin. Disiplin dimulai dari diri pribadi yang antara lain harus jujur pada dirinya sendiri, tidak menunda tugas dan kewajibannya. Dengan adanya komitmen terhadap diri sendiri untuk selalu berdisiplin terhadap peraturan dan perubahan yang ingin dicapai maka akan mudah untuk membentuk budaya kerja yang lebih baik. Perilaku disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan yaitu budaya kerja yang positif.

BAB 6

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan disampaikan kesimpulan hasil penelitian dan saran tentang analisis berbagai faktor yang berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo.

6.1 Simpulan

1. Penilaian perawat mengenai komitmen pimpinan puncak di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo sebagian besar dalam kategori sedang yang disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan *reward* (gaji hanya jasa medik) bagi perawat magang. Selain itu komunikasi dan lingkungan kerja sebagian besar sudah baik.
2. Kedisiplinan perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo sebagian besar sudah baik namun ada beberapa perawat yang belum berdisiplin seperti memakai sandal saat memberikan pelayanan, tidak ikut timbang terima saat dinas, datang terlambat maupun pulang lebih dulu. Kedisiplinan ini didorong oleh motivasi dan perubahan pada diri perawat.
3. Budaya kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo sebagian besar sudah baik meskipun belum ada penilaian tentang budaya kerja pelaksana. Hal itu terlihat dari kedisiplinan perawat dalam bekerja dan pelayanan yang diberikan perawat kepada pasien dengan ramah dan sabar. Meskipun ada sebagian kecil perawat yang belum disiplin (memakai sandal saat dinas) dan belum ramah.

4. Komitmen pimpinan puncak dan komunikasi tidak berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo karena masing-masing perawat belum mendapatkan komitmen pimpinan puncak yang seimbang dan adil. Meskipun memiliki komunikasi yang sedang dan kurang, ada beberapa perawat yang memiliki budaya kerja yang baik. Budaya kerja yang baik lebih dikarenakan faktor yang lain.
5. Lingkungan kerja, motivasi, perubahan dan kedisiplinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo dengan linier yang positif. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman untuk bekerja, motivasi perawat yang tinggi dan dengan adanya komitmen terhadap diri sendiri untuk selalu berdisiplin terhadap peraturan dan perubahan yang ingin dicapai sehingga mudah untuk membentuk budaya kerja yang positif.

6.2 Saran

1. Direktur RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo perlu membuat kebijakan mengenai pelatihan bagi semua perawat secara bergantian untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan perawat secara merata dalam perawatan pasien dan insentif (selain jasa medik) atas hasil kerja yang baik khususnya perawat magang sesuai dengan kemampuan rumah sakit. Kedua hal tersebut diharapkan dapat membentuk budaya kerja perawat yang positif.
2. Bidang RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo perlu untuk mengevaluasi budaya kerja perawat pelaksana dengan cara dilakukan penilaian oleh kepala ruangan secara berkala yang kemudian segera ditindaklanjuti sesuai dengan hasil

penilaian (sanksi) secara lisan, teguran, pembinaan, dan jika masih melakukan ketidakdisiplinan lagi maka perlu diberikan sanksi yang tegas berupa surat peringatan hingga pemecatan. Hal ini diharapkan dapat terus memantau bagaimana kerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan keluarga.

3. Kepala ruangan di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo perlu untuk memberikan keteladanan dalam kedisiplinan seperti tidak memakai sandal saat dinas, ikut timbang terima saat dinas, serta datang dan pulang tepat waktu kecuali ada keperluan penting lain dan memberikan pembinaan atas ketidakdisiplinan perawat.
4. Perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo perlu untuk lebih berdisiplin dalam bekerja (tidak memakai sandal saat memberikan pelayanan, ikut timbang terima saat dinas, datang dan pulang tepat waktu), memberikan pelayanan yang ramah dan segera datang bila pasien membutuhkan bantuan) serta selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam memberika perawatan dengan cara mencari info terbaru tentang keperawatan atau mengikuti pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amriyati, dkk. 2003. Kinerja Perawat Ditinjau dari Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu. *Sains Kesehatan*. 16(2: 331-345)
- Anonymous. 2008. *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara*. Jakarta: Departemen Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Armstrong, Michael. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Panduan Praktis untuk Bertindak*. Jakarta: PT. Gramedia
- Baker, K.A. 2002. Chapter11. Organizational Culture. <http://www.wren-network.net/resources/benchmark/11-OrganizationalCulture.pdf>. Tanggal akses 8 mei 2008. Jam 10.57
- Brown, Ralph. 2008. Managing Your Employees. www.online-bussiness-plans.com. Tanggal akses 28 April 2008. Jam 13.56
- Chandrasari, Farika. 2006. Pentingnya Budaya Kerja. www.lmpmkalteng.net/modules/php. Tanggal akses 9 April 2008. Jam 12.01
- Daryatmi. 2008. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar. <http://eprints.ums.ac.id/125/1/Daryatmi.pdf>. Tanggal akses 14 mei 2008. Jam 12.41
- Demo, Karen. 2006. Competency Portfolio. http://www.asktbs.com/report/iMatch_CompetencyPortfolioDemo.pdf. Tanggal akses 7 April 2008. Jam 11.53
- Forsyth, Patrick. 1997. *First Things First* (Edisi Indonesia). Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Gordon, JR. 2002. *Organizational Behaviour A Diagnostic Approach Ed. 7*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Hartman and Hayden. 2005. Creating a Positive Culture. <http://www.pghrconsulting.com/PositiveWorkCulture.pdf>. Tanggal akses 14 April 2008. Jam 12.49

- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hutauruk, Rudolf. 2008. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Departemen Keuangan
- Kaiser and Keiner. 2008. Culture and Tacit Knowledge in Sport Organizations. http://xn--sportkonomie-8ib.net/inst_links/1145539392.pdf. Tanggal akses 8 Mei 2008. Jam 10.23
- Kelly & Thomas. 1992. *Clinical and Nursing Staff Development: Current Competence, Future Focus 2nd edition*. USA: JB. Lippincott Company.
- Koontz, et al. 1984. *Management 8th edition*. Singapura: McGraw-Hill International Book Company.
- Kusnanto. 2004. *Pengantar Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC
- Kurnia, Ahmad. 2008. Organisasi dan Budaya. <http://elqorni.wordpress.com/2008/04/24/budaya-organisasi-2/>. Tanggal akses 2 mei 2008. Jam 12.48.
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ngalim. 2000. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Diknakes
- Nursalam. 2003. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. 2007. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Ed.2*. Jakarta: Salemba Medika
- Potter & Perry. 2005. *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, dan Praktik Volume 1 Edisi 4*. Jakarta: EGC
- PSIK FK UNAIR. 2007. *Buku Pedoman Penyusunan Proposal dan Skripsi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Prayitno, Widyo Yudo. 2004. *Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur*. Tesis tidak dipublikasikan. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Robbins, SP. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Rob, et al. 2007. Monitoring Quality. *Nursing Management*, Hal: 22

- Rowland, H. S & Rowland, B. L. 1997. *Nursing Administration Handbook 4th Edition*. Maryland: An Aspen Publication
- Santoso, Singgih. 2006. *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 14*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Santoso, Soeroso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*. Jakarta: EGC
- Sitohang. 2004. *Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin*. *Jurnal Psyche*. http://psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal_imelda.pdf. Tanggal akses 4 Juli 2008. Jam 11.47
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Tampubolon. 2004. *Perilaku Keorganisasian (Organizational Behavior)*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja; Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Menciptakan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.
- Tubbs & Moss. 2000. *HUMAN COMMUNICATION Konteks-Konteks Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tunggal, A. W. 1997. *Kamus Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta, hal: 96
- Ubaydillah. 2006. Mengatasi Budaya Menyimpang. www.e-psikologi.com/epsi/artikel. Tanggal akses 9 April 2008. Jam 12.59
- Widajat, Rochmanadji. 2003. Budaya Kerja Rumah Sakit. <http://www.suaramerdeka.com/harian/0310/14/kha2.htm>. Tanggal akses 11 Maret 2008. Jam 10.10.

Lampiran 5

LEMBAR PERMINTAAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

Kepada Yth : Bapak / Ibu responden

Nama saya Dian Perwita, mahasiswa Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Program A 2004. Saya akan melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Berbagai Faktor yang berhubungan dengan Budaya Kerja Perawat Pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo.** Manfaat dari penelitian ini adalah untuk menganalisis berbagai faktor yang berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana.

Untuk itu saya mohon partisipasi dan kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner sejujur-jujurnya atau apa adanya sesuai dengan yang Saudara alami atau rasakan. Semua data yang dikumpulkan akan dirahasiakan dan tanpa nama. Data hanya disajikan untuk penelitian dan pengembangan ilmu keperawatan dan bukan untuk maksud yang lain. Saudara bebas untuk ikut atau tidak tanpa ada sanksi apapun. Jika Saudara bersedia menjadi peserta penelitian ini, saya mohon kesediaannya untuk menandatangani lembar persetujuan yang telah disiapkan.

Partisipasi saudara dalam mengisi kuesioner ini sangat saya hargai dan saya ucapkan terima kasih.

Surabaya, Juni 2008
Hormat saya,

Dian Perwita
010410756B

Lampiran 6

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

**ANALISIS BERBAGAI FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
BUDAYA KERJA PERAWAT PELAKSANA
DI IRNA RS DR. MOH. SALEH PROBOLINGGO**

Penelitian Oleh:

Dian Perwita

Setelah membaca maksud dan tujuan dari penelitian ini maka saya dengan sadar menyatakan bahwa saya bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Tanda tangan saya di bawah ini sebagai bukti kesediaan menjadi responden penelitian.

Tanda Tangan Responden	:
Tanggal	:
Nomor Responden	:

Lampiran 7

Kuesioner Demografi

**ANALISIS BERBAGAI FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
BUDAYA KERJA PERAWAT PELAKSANA
DI IRNA RS DR. MOH. SALEH PROBOLINGGO**

Tanggal pengisian:
No. Responden :

Petunjuk :

Berilah tanda silang (x) pada kotak jawaban yang Anda anggap sesuai.

Diisi peneliti

Umur	:	<input type="checkbox"/> 21-30 tahun	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	
		<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	
		<input type="checkbox"/> >51 tahun	
Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/> Perempuan	
Status perkawinan	:	<input type="checkbox"/> Belum menikah	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/> Menikah	
Lama bekerja	:	<input type="checkbox"/> 2-5 tahun	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/> 6-10 tahun	
		<input type="checkbox"/> 11-15 tahun	
		<input type="checkbox"/> >16 tahun	
Status Kepegawaian	:	<input type="checkbox"/> PNS	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/> CPNS	
		<input type="checkbox"/> Honorer	
		<input type="checkbox"/> Magang	
Pendidikan	:	<input type="checkbox"/> SPK	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/> D III keperawatan	
		<input type="checkbox"/> D IV keperawatan	
		<input type="checkbox"/> S1 keperawatan	

Lampiran 8

Lembar Kuesioner
Berbagai Faktor yang berhubungan dengan Budaya Kerja
Perawat Pelaksana

Tanggal pengisian:
No. Responden :

Petunjuk:

Berilah tanda *check* () pada kolom yang ada di sebelah kanan sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan bapak/ibu bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Mohon tidak menuliskan apapun di kolom skor

Keterangan pengisian:

S = Selalu

HS = Hampir selalu

HTP = Hampir tidak pernah

TP = Tidak pernah

a. Komitmen Pimpinan Puncak

No.	Pernyataan	S	HS	HTP	TP	Skor
1.	Pimpinan memberikan kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan					
2.	Pimpinan memberikan kesempatan pada saya untuk melanjutkan pendidikan					
3.	Karu memberikan pujian atau ucapan terima kasih atas hasil kerja saya					
4.	Pimpinan memberikan insentif berupa uang atas hasil kerja saya					
5.	Pimpinan/karu memberikan dukungan kepada setiap bawahan yang ingin berkembang					
6.	Karu memberikan bantuan ketika bawahan mengalami kesulitan dalam bekerja					
7.	Pimpinan/karu memberikan kepercayaan pada bawahan untuk melakukan pekerjaan					
8.	Karu memberikan kebebasan untuk mengambil keputusan atas tindakan yang akan dilaksanakan pada pasien					
9.	Pimpinan memberikan contoh perilaku kerja yang baik kepada bawahan					

b. Komunikasi

No.	Pernyataan	S	HS	HTP	TP	Skor
1.	Komunikasi saya dengan atasan berjalan dengan baik					
2.	Komunikasi saya dengan teman sejawat berjalan dengan baik					

3.	Komunikasi saya dengan tenaga kesehatan lain berjalan dengan baik					
4.	Kepala ruang memberikan kesempatan untuk berdiskusi mengenai kasus-kasus yang tidak mampu diselesaikan sendiri					
5.	Terdapat komunikasi 2 arah antara atasan dan bawahan					
6.	Ada konflik dalam lingkungan kerja yang bisa menghambat komunikasi					

c. Motivasi

No.	Pernyataan	S	HS	HTP	TP	Skor
1.	Saya bekerja dengan semangat meskipun gaji yang saya terima sesuai dengan kebijakan institusi					
2.	Meski perlengkapan dan peralatan yang mendukung pekerjaan kurang memadai saya akan bekerja dengan semangat					
3.	Meski lingkungan kerja saya tidak baik dan tidak menyenangkan saya tetap bekerja dengan semangat					
4.	Saya bekerja dengan semangat meskipun saya mempunyai hubungan kerja yang tidak baik dengan tenaga kesehatan lain					
5.	Saya bekerja dengan semangat meskipun saya mempunyai hubungan kerja yang tidak baik dengan atasan					
6.	Saya tetap bekerja dengan semangat meskipun atasan tidak memberikan pujian terhadap hasil kerja saya					
7.	Saya tetap bekerja dengan semangat meskipun promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi yang saya capai					
8.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
9.	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan					
10.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya melalui pelatihan dan pendidikan tambahan.					

d. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	S	HS	HTP	TP	Skor
1.	Lingkungan kerja saya memerlukan keterlibatan dan kesungguhan saya					
2.	Saya diberi kebebasan dalam mengambil keputusan atas masalah keperawatan pada					

	pasien					
3.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk memikirkan rencana keperawatan yang akan saya berikan kepada pasien					
4.	Lingkungan kerja saya sering terjadi konflik					
5.	Kepala ruang memberi kesempatan untuk berdiskusi/tukar pendapat					
6.	Saya mendapatkan waktu istirahat yang cukup saat bekerja					
7.	Kepala ruang selalu mendelegasikan tugas yang mampu saya kerjakan. Hal itu berarti kepala ruang percaya kepada saya					
8.	Setiap asuhan keperawatan yang saya berikan kepada pasien, saya berani mempertanggungjawabkannya					

e. Perubahan

No.	Pernyataan	S	HS	HTP	TP	Skor
1.	Saya punya keinginan untuk mengubah kebiasaan kerja saya menjadi lebih baik					
2.	Saya berkomitmen untuk melakukan perbaikan dalam bekerja secara terus-menerus					
3.	Kondisi lingkungan mendukung saya untuk melakukan perubahan menjadi lebih baik					

f. Kedisiplinan

No.	Pernyataan	S	HS	HTP	TP	Skor
1.	Saya punya keinginan untuk menaati standar dan peraturan yang telah ditetapkan					
2.	Saya selalu mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan					
3.	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan					
4.	Pimpinan memberi hukuman atas ketidakdisiplinan bawahan					
5.	Pimpinan menjadi panutan dan keteladanan dalam kedisiplinan					

Lampiran 9

Lembar Kuesioner Budaya Kerja
(Sikap Perawat terhadap Pekerjaannya)

Tanggal pengisian: No. Responden :

Petunjuk pengisian

Berilah tanda *check* () pada kolom yang ada di sebelah kanan sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan bapak/ibu bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Keterangan:

SS = Sangat setuju

S = Setuju

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Bekerja sebagai perawat membuat saya bangga				
2.	Bekerja sebagai perawat membuat saya berguna bagi kehidupan bermasyarakat				
3.	Saya merawat orang lain dengan senang hati				
4.	Saya bekerja sebagai perawat dengan ikhlas, tidak terpaksa				
5.	Saya senang bisa menolong orang lain				
6.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan saya selesai				

Lampiran 10**Lembar Kuesioner Budaya Kerja
(Perilaku Perawat dalam Bekerja)**

Tanggal pengisian:

No. Responden :

No. penilai :

Petunjuk pengisian

Berilah tanda *check* () pada salah satu kolom di sebelah kanan yang paling sesuai dengan budaya kerja teman anda.

Keterangan:

S = Selalu dilakukan

HS = Hampir selalu dilakukan

HTP = Hampir tidak pernah dilakukan

TP = Tidak pernah dilakukan

Budaya kreativitas					
No	Budaya Kerja	SD	HSD	HTPD	TPD
1.	Melakukan pelayanan tanpa menunggu perintah				
2.	Perawat diberi kesempatan untuk menciptakan ide-ide baru yang cemerlang				
3.	Menerapkan ide baru dalam pelayanan keperawatan yang diberikan				
4.	Selalu melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya dengan baik				
5.	Selalu berupaya mengembangkan pengetahuannya untuk meningkatkan kualitas kerjanya				
Budaya IPTEK					
No	Budaya Kerja	SD	HSD	HTPD	TPD
1.	Mempunyai keinginan untuk mempelajari dan melaksanakan perkembangan IPTEK Keperawatan guna kelancaran tugas				
2.	Bersikap proaktif dengan mencari informasi pengetahuan baru tentang keperawatan				
3.	Menjadikan IPTEK Keperawatan sebagai tantangan, bukan ancaman				
4.	Berdiskusi tentang keadaan pasien dengan praktisi kesehatan lain				
5.	Bersikap proaktif mengikuti seminar/pelatihan keperawatan/mengikuti pendidikan formal sesuai bidangnya				

Budaya ketekunan					
No	Budaya Kerja	SD	HSD	HTPD	TPD
1.	Segera melakukan pengkajian secara lengkap saat pasien masuk rumah sakit				
2.	Melakukan pendokumentasian keperawatan di setiap akhir shift				
3.	Menilai kondisi pasien secara terus – menerus				
4.	Memberikan pelayanan prima dengan semangat dan menjadikan yang dilayani merasa bahagia				
5.	Mengikuti sistem dan prosedur kerja yang ditetapkan				
6.	Membiasakan diri selalu menyiapkan rencana kerja harian secara teratur.				
7.	Menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan kualitas hasil kerja				
8.	Dapat mengerjakan tugas secara mandiri, tidak tergantung pada orang lain				
9.	Memberikan kinerja yang optimal, hampir tidak pernah absen/ijin, tidak masuk kerja				
Budaya kedisiplinan					
No	Budaya Kerja	SD	HSD	HTPD	TPD
1.	Mengikuti acara timbang terima ketika sedang bertugas				
2.	Perawat memperhatikan aturan pakaian dinas				
3.	Memperhatikan absensi (tidak pernah absen/ijin)				
4.	Datang dan pulang tepat waktu pada saat sedang bertugas				
5.	Selalu menaati standar dan peraturan yang telah ditetapkan				
6.	Selalu mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan				
7.	Selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan				
Budaya Melayani					
No.	Budaya Kerja	SD	HSD	HTPD	TPD
1.	Begitu pasien sampai di ruangan ini sebagai pasien rawat inap, perawat segera menangani pasien.				
2.	Perawat memberitahukan dengan jelas tentang suatu hal yang harus dipatuhi dan yang dilarang selama dalam perawatan.				

3.	Perawat memberitahukan dengan jelas tentang perawatan, pengobatan, pemeriksaan lanjutan setelah diperbolehkan pulang.				
4.	Selama dirawat, perawat selalu memantau keadaan pasien secara teratur				
5.	Perawat selalu datang bila saya memerlukannya.				
6.	Perawat mempunyai cukup waktu untuk mendengarkan keluhan pasien.				
7.	Selama dirawat perawat memperlakukan keluarga/pengunjung pasien dengan baik.				
8.	Perawat selalu berusaha agar pasien merasa puas dengan kepedulian yang baik				
9.	Perawat merawat pasien dengan penuh kesabaran				
10.	Perawat ramah dan sopan dalam memberikan pelayanan				
11.	Menanggapi dengan tepat terhadap permintaan dan pertanyaan dari pasien				

Terima Kasih

Lampiran 11

Tabulasi Data Umum

No	Data Demografi					
	Umur	Jenis kelamin	Status perkawinan	Lama bekerja	Status kepegawaian	Pendidikan
1.	2	2	2	3	4	2
2.	1	2	2	1	4	2
3.	1	1	2	1	4	2
4.	2	1	2	2	4	2
5.	1	2	2	2	4	2
6.	1	1	1	1	2	2
7.	1	2	2	1	1	2
8.	1	1	1	2	3	2
9.	1	1	2	1	4	2
10.	2	2	2	3	4	2
11.	1	2	2	1	4	2
12.	1	2	2	2	4	2
13.	1	2	2	1	2	2
14.	1	2	2	2	3	2
15.	2	2	2	1	4	2
16.	2	2	2	3	4	2
17.	1	2	1	1	1	2
18.	1	2	2	1	4	2
19.	1	2	1	1	1	2
20.	1	1	2	1	3	2
21.	1	2	2	2	4	2
22.	1	2	2	1	4	2
23.	1	1	2	2	3	2
24.	2	1	2	3	4	2
25.	1	2	1	2	3	2
26.	1	2	2	2	4	2
27.	1	1	1	2	3	2
28.	1	1	2	1	3	3
29.	2	1	2	3	4	2
30.	1	2	2	1	4	2
31.	2	1	2	3	4	2
32.	1	2	2	1	4	2

Keterangan:

Umur: 21-30 tahun = 1 31-40 tahun = 2	41-50 tahun = 3 > 51 tahun = 4	Lama Bekerja: 2-5 tahun = 1 6-10 tahun = 2	11-15 tahun = 3 > 16 tahun = 4
Jenis Kelamin: Laki-laki = 1 Perempuan = 2	Status Kepegawaian: Magang = 1 Honoror = 2	CPNS = 3 PNS = 4	
Status Perkawinan: Belum menikah = 1 Menikah = 2	Pendidikan: SPK = 1 D III Kep = 2	D IV Kep = 3 S1 Kep = 4	

Lampiran 13

Uji Analisis Statistik

Frequencies

Statistics

		umur	jenis kelamin	status perkawinan	lama kerja	status kepegawaian	pendidikan
N	Valid	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	24	75.0	75.0	75.0
	31-40 tahun	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	12	37.5	37.5	37.5
	perempuan	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

status perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	belum menikah	6	18.8	18.8	18.8
	menikah	26	81.3	81.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5 tahun	16	50.0	50.0	50.0
	6-10 tahun	10	31.3	31.3	81.3
	11-15 tahun	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

status kepegawaian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid magang	3	9.4	9.4	9.4
honorer	2	6.3	6.3	15.6
CPNS	7	21.9	21.9	37.5
PNS	20	62.5	62.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D III Kep	32	100.0	100.0	100.0

Frequencies

Statistics

	komitmen pimpinan puncak	komunikasi	lingkungan kerja	motivasi	perubahan	kedisiplinan	budaya kerja
N Valid	32	32	32	32	32	32	32
Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

komitmen pimpinan puncak

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang	5	15.6	15.6	15.6
sedang	14	43.8	43.8	59.4
baik	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

komunikasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang	2	6.3	6.3	6.3
sedang	5	15.6	15.6	21.9
baik	25	78.1	78.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

lingkungan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	5	15.6	15.6	15.6
	baik	27	84.4	84.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang	1	3.1	3.1	3.1
	sedabg	1	3.1	3.1	6.3
	baik	30	93.8	93.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

perubahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	5	15.6	15.6	15.6
	baik	27	84.4	84.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

kedisiplinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	6	18.8	18.8	18.8
	baik	26	81.3	81.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

budaya kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	2	6.3	6.3	6.3
	baik	30	93.8	93.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
komitmen pimpinan puncak * budaya kerja	32	100.0%	0	.0%	32	100.0%

komitmen pimpinan puncak * budaya kerja Crosstabulation

			budaya kerja		Total
			sedang	baik	
komitmen pimpinan puncak	kurang	Count	0	5	5
		% of Total	.0%	15.6%	15.6%
	sedang	Count	2	12	14
		% of Total	6.3%	37.5%	43.8%
	baik	Count	0	13	13
		% of Total	.0%	40.6%	40.6%
Total		Count	2	30	32
		% of Total	6.3%	93.8%	100.0%

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.091	.058	.502	.619 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.122	.073	.671	.507 ^c
N of Valid Cases		32			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
komunikasi * budaya kerja	32	100.0%	0	.0%	32	100.0%

komunikasi * budaya kerja Crosstabulation

			budaya kerja		Total
			sedang	baik	
komunikasi	kurang	Count	0	2	2
		% of Total	.0%	6.3%	6.3%
	sedang	Count	0	5	5
		% of Total	.0%	15.6%	15.6%
	baik	Count	2	23	25
		% of Total	6.3%	71.9%	78.1%
Total		Count	2	30	32
		% of Total	6.3%	93.8%	100.0%

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.127	.050	-.701	.489 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.136	.054	-.751	.459 ^c
N of Valid Cases		32			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
lingkungan kerja * budaya kerja	32	100.0%	0	.0%	32	100.0%

lingkungan kerja * budaya kerja Crosstabulation

			budaya kerja		Total
			sedang	baik	
lingkungan kerja	sedang	Count	2	3	5
		% of Total	6.3%	9.4%	15.6%
	baik	Count	0	27	27
		% of Total	.0%	84.4%	84.4%
Total		Count	2	30	32
		% of Total	6.3%	93.8%	100.0%

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	.600	.176	4.108	.000 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	.600	.176	4.108	.000 ^c
N of Valid Cases	32			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
motivasi * budaya kerja	32	100.0%	0	.0%	32	100.0%

motivasi * budaya kerja Crosstabulation

			budaya kerja		Total
			sedang	baik	
motivasi kurang	Count	1	0	1	
	% of Total	3.1%	.0%	3.1%	
sedabg	Count	1	0	1	
	% of Total	3.1%	.0%	3.1%	
baik	Count	0	30	30	
	% of Total	.0%	93.8%	93.8%	
Total	Count	2	30	32	
	% of Total	6.3%	93.8%	100.0%	

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	.946	.024	15.910	.000 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	.999	.001	169.706	.000 ^c
N of Valid Cases	32			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
perubahan * budaya kerja	32	100.0%	0	.0%	32	100.0%

perubahan * budaya kerja Crosstabulation

			budaya kerja		Total
			sedang	baik	
perubahan	sedang	Count	2	3	5
		% of Total	6.3%	9.4%	15.6%
	baik	Count	0	27	27
		% of Total	.0%	84.4%	84.4%
Total		Count	2	30	32
		% of Total	6.3%	93.8%	100.0%

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig. ^c
Interval by Interval	Pearson's R	.600	.176	4.108	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.600	.176	4.108	.000 ^c
N of Valid Cases		32			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kedisiplinan * budaya kerja	32	100.0%	0	.0%	32	100.0%

kedisiplinan * budaya kerja Crosstabulation

			budaya kerja		Total
			sedang	baik	
kedisiplinan	sedang	Count	2	4	6
		% of Total	6.3%	12.5%	18.8%
	baik	Count	0	26	26
		% of Total	.0%	81.3%	81.3%
Total		Count	2	30	32
		% of Total	6.3%	93.8%	100.0%

Symmetric Measures

	Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Interval by Interval Pearson's R	.537	.166	3.491	.002 ^c
Ordinal by Ordinal Spearman Correlation	.537	.166	3.491	.002 ^c
N of Valid Cases	32			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Nonparametric Correlations

Correlations

			komitmen pimpinan puncak	budaya kerja
Spearman's rho	komitmen pimpinan puncak	Correlation Coefficient	1.000	.141
		Sig. (2-tailed)	.	.442
		N	32	32
	budaya kerja	Correlation Coefficient	.141	1.000
		Sig. (2-tailed)	.442	.
		N	32	32

Nonparametric Correlations

Correlations

			komunikasi	budaya kerja
Spearman's rho	komunikasi	Correlation Coefficient	1.000	.109
		Sig. (2-tailed)	.	.551
		N	32	32
	budaya kerja	Correlation Coefficient	.109	1.000
		Sig. (2-tailed)	.551	.
		N	32	32

Nonparametric Correlations

Correlations

			lingkungan kerja	budaya kerja
Spearman's rho	lingkungan kerja	Correlation Coefficient	1.000	.496**
		Sig. (2-tailed)	.	.004
		N	32	32
	budaya kerja	Correlation Coefficient	.496**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.004	.
		N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

			motivasi	budaya kerja
Spearman's rho	motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.674**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	32	32
	budaya kerja	Correlation Coefficient	.674**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

			perubahan	budaya kerja
Spearman's rho	perubahan	Correlation Coefficient	1.000	.613**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	32	32
	budaya kerja	Correlation Coefficient	.613**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

			kedisiplinan	budaya kerja
Spearman's rho	kedisiplinan	Correlation Coefficient	1.000	.589**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	32	32
	budaya kerja	Correlation Coefficient	.589**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).