

# 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 nilai 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**

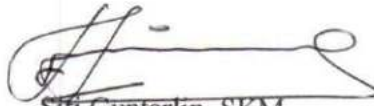
Oleh:

Pembimbing I



Kusnanto, SKp., M.Kes  
140 233 650

Pembimbing II



Siti Guntarin, 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 Guntarin, SKM




Handwritten signatures of the panel members, including the Chairman and two members, positioned to the right of their respective names.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan  
Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga



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

## MOTTO

*"Cukuplah Allah sebagai Penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik Penolong. Maka mengapa kami berlari dengan riwayat dan kemarahan (yang besar) dari Allah, mengapa tidak mendapat bala-bala apa-apa, mengapa mengikuti perintah Allah. Dan Allah menyempatkan keramahnya yang besar."*

(QS. Al-Munafik 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 Pendidikan 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. Mubandazul Amin, dr., Sp.P (K) selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya.
2. Dr. Nursalam, M.Nurs (Ikurans) 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 diuangkan untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Sri Gunawan SKM selaku pembimbing. Terima kasih atas ilmu, bimbingan dan waktu yang diuangkan untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. H. Murtasin, SII, 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 Perwibanda, 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 Eini Muliayakun 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 Uinir. Terima kasih atas segala ilmu dan bimbingan yang diberikan.
10. Staf perpustakaan dan seluruh karyawan Program Studi Sarjana Keperawatan Fakultas Keperawatan Uinir. Terima kasih atas bantuan yang diberikan.
11. Dapur Ibu yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, semangat, dan do'a yang tak pernah berhenti mengalir. "Allah knows...how much I love you..."
12. Best friend satu-satunya yang telah memberikan dukungan, bantuan, kasih sayang yang tak terhitung dan do'a untukku.
13. Keluarga besar di Probolinggo yang telah memberikan dukungan moral maupun material selama penulis menempuh studi.
14. Sahabat-sahabatku Sarah, "You're my best friend", Inam, Gimat, Yuyun, Vika, Dama, Nuri, Jsa, Hanina, Gigih yang telah memberikan dukungan, do'a dan bantuan kepada penulis selama penelitian dan penyusunan skripsi ini.

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

15. Sahabat-sahabatku Mira, Rara, Diah, Denny, Rasha, Lisa, Fery, Mami, serta penghibur K.I.W 31 yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis selama penelitian dan penyusunan skripsi ini.

16. Teman-teman sepejuangan A4 yang telah memberikan bantuan dan semangat kepada penulis selama penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membuat hasil baik untuk pihak yang telah memberikan kesabaran, dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, tetapi harap beberapa 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 services in Dr. Moh. Saleh Hospital was good, but complaints about nursing services 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 in 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  $p = 0.442$  and  $p = 0.551$ . And there were correlation between work environment with nurses' work culture ( $p = 0.004$ ,  $r = 0.96$ ), motivation with nurses' work culture ( $p = 0.000$ ,  $r = 0.74$ ), changes with nurses' work culture ( $p = 0.000$ ,  $r = 0.613$ ), and discipline with nurses' work culture ( $p = 0.000$ ,  $r = 0.589$ ).

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
Mede.....	v
Ucapan Terima Kasih .....	vi
Abstract .....	ix
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
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
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
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 Kerja, 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 Perilaku.....	33
2.4.1 Pengertian Perilaku.....	33

2.1.2	Persua dan Fungsi Persuasi.....	35
<b>BAB 3</b>	<b>KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>38</b>
3.1	Kerangka Konseptual.....	38
3.2	Hipotesis Penelitian.....	40
<b>BAB 4</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>41</b>
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.....	42
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	Jurisdiksi 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
<b>BAB 5</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
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
<b>BAB 6</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>92</b>
6.1	Simpulan.....	92
6.2	Saran.....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>94</b>	
Lampiran.....	97	

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Definisi Operasional .....	45
Tabel 5.1	Distribusi dan 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 dan 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 dua 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 daya 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 nilai responden berdasarkan umur di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008.....	49
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.....	63
Gambar 5.4	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 RSIT 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 pembinaan 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 RSIT 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	Pembinaan Bentuk Fasilitas Penelitian Mahasiswa PSIK TK UNAIR.....	98
Lampiran 2	Surat Keterangan untuk melakukan penelitian 'survey' Kesastamb'PKL.....	99
Lampiran 3	Pernyataan Ijin Penelitian.....	100
Lampiran 4	Surat Keterangan.....	101
Lampiran 5	Lembar Persetujuan Menjadi Responden Penelitian.....	102
Lampiran 6	Lembar Persetujuan Menjadi Responden Home ingat.....	104
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	Tabel 3.1 Uji Uji t.....	112
Lampiran 12	Tabel 3.2 Uji t Khusus.....	113
Lampiran 13	Uji Analisis Statistik.....	117

**BAB 1**  
**PENDAHULUAN**



## BAH I PENDALITIAN

### 1.1 Latar Belakang

Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada klien oleh suatu tim multi disiplin termasuk tim keperawatan (Nurostiana, 2011). Sebagai jumlah terbesar dalam pelayanan kesehatan profesional, perawat memberikan kontribusi yang penting dalam kredibilitas 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 (Dimas Indukom Jatin, 2010). Budaya kerja merupakan suatu perilaku yang menjadi kebiasaan dan norma pada nilai-nilai tertentu, yang mana nilai-nilai tersebut berwujud dari kebiasaan, agama, norma, keadaban yang menjadi kebiasaan dan perilaku kerja (Chandrasekar, 2016). Berdasarkan data awal dengan wawancara terstruktur pada 30 keluarga pasien senior asal di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada 3-8 Mei 2018 mengenai pelayanan keperawatan oleh peneliti didapatkan 86,67% kepuasannya baik dan 13,33% kepuasannya cukup. Menurut Senn and Childress (1990) dalam Hasyden & Hartono (2015), budaya kerja berhubungan dengan beberapa faktor diantaranya kontribusi pimpinan puncak, komunikasi, lingkungan kerja, motivasi,

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

RSTID Dr. Moh. Saleh Probolinggo sebagai RS pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat umum diminta 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 nilai pelayanan kesehatan di rumah sakit tergantung dari pelaksanaan peran perawat. Berdasarkan data awal dengan wawancara terstruktur yang dibuat oleh peneliti kepada 30 keluarga pasien serum otak di TRNA RSTID Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada 7-8 Mei 2008 mengenai pelayanan keperawatan didapatkan 19,33% 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 menurun, pemborosan sumber daya, waktu penyelesaian tugas yang semakin lama serta berbagai perilaku negatif lainnya (Panglima, 2004). Bila hal tersebut tidak segera ditasi 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

pekerjaan dan perubahan 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 pemimpin atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, dimana mereka yang ditunjuknya akan melaksanakan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya (Schein, 1985). Perlu waktu bertahun-tahun bahkan puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terasimilasi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi 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 diorganisasikan, dilaksanakan, diperkuatkan terus, menjadi kebiasaan kerja, dan akhirnya menjadi budaya kerja baru yang diinginkan (Utami, 2008). Menurut Kotter & Heskett (1997) dalam Pruyitni (2014) 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 dan perawat yang profesional, akan menjadi penguat bagi rumah sakit untuk meningkatkan daya saingnya (Lilyanti, 2006).

Pembinaan budaya kerja perawat yang belum optimal ke budaya profesionalisme membutuhkan waktu yang cukup lama apabila tidak diikuti dengan peningkatan 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 (Widayat,

2005). Cenderung adalah dengan membinasakan 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 mengembangkan 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 menuntut unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun berkelompok. Oleh karena itu motivasi harus ditingkatkan dengan cara meningkatkan kesadaran diri dan dorongan diri atasannya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dan menyakari 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 komunikasi pimpinan puncak (*strategic and development award, 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 bedsitigium dan *crossing-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**

## 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 perilaku.

#### 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 ditinjau bagi keamanannya orang (Brockhaus, 1996 dalam Lantipuloh, 2004). Sedangkan menurut Robins (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 dikehendakinya. 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 dilakukan di atas akan berpengaruh langsung pada struktur kerja di dalam organisasi, sehingga perlu diupayakan secara konsisten sistem yang terbentuk sebagai pejabatan dari struktur di dalam organisasi. Struktur di dalam pengembangan organisasi juga merupakan variabel yang fleksibel untuk harus disesuaikan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, konsep 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 dibatas dalam horizon pemikiran orang secara rasional. Teknologi dengan perkembangan yang sangat cepat dapat mengubah perilaku seseorang, sebagai akibat berulatan perkembangan teknologi tersebut. Demikian juga dengan lingkungan. selain dengan perkembangan teknologi yang membutuhkan sumber daya dari lingkungan akan mengubah lingkungan yang sebelumnya yang potensi sumber dayanya sangat besar, sebagai akibat perkembangan untuk pengembangan teknologi, maka sumber daya tersebut makin lama makin berkurang. Efeknya adalah semakin meningkatnya harga sumber daya karena semakin langka, sehingga nantinya lingkungan yang penuh dengan sumber daya kemudian berubah menjadi semakin miskin sumber daya. dengan kata lain, lingkungan yang penuh dengan sumber daya menggantikan ketersediaan

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 Sanskerta "budhayah" sebagai bentuk jamak dari kata dasar "budhi" yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental (Kepmerpan No. 250/KP/31/PA/3004/2002). Keefektifan sebagai hasil karya, cipta dan man manusia dalam perjalanan sejarahnya dimulai dari yang paling sederhana, berkembang, dan maju terus setelah demi setelah sampai pada yang kompleks dan modern seperti sekarang ini. Menurut The American Heritage Dictionary mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikonseptkan melalui kebiasaan sosial, seni, agama, kebudayaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia.

Budaya adalah segala sesuatu yang dilahirkan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakuan/akurasi sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu (Perrecci and Hattby, 1997 dalam Totopuhata, 2004). Sedangkan Silk (1995) mendefinisikan budaya sebagai cara bagaimana kita akan melakukan sesuatu pada saat ini, yang penekunannya menjelaskan tentang sikap yang terwujud melalui sebuah contoh.

dari atas, seperti prinsip-prinsip organisasi, yang ditularkan di dalam masyarakat, pimpinan hierarki, legislatif dan yudikatif yang direfleksikan ke dalam peraturan dan prosedur di dalam suatu organisasi kumasyarakatan resmi.

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

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Menurut ilmu manajemen, Sumner Daya Manusia dan perilaku organisasi *Culture* (budaya) adalah lingkungan kepercayaan, kebiasaan, pengetahuan, dan praktik yang dipraktikkan manusia yang menetapkan perilaku konvensional dalam masyarakat (Junggal, 1997). Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sebagai manifestasi dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Osborn dan Plascik, 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 kesuburan dan keragaman manusia, sedangkan pelaku budaya adalah manusia (baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat/organisasi).

Tinggi dan kegiatan budaya adalah sebagai berikut:

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

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

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

1. Tingkat pertama (*Artifacts*), yaitu produk/hasil, jasa dan tingkah laku anggota masyarakat. Sesuatu yang dilihat, diengar, dirasakan jika seseorang berhubungan dengan suatu kelompok/masyarakat hanya dengan budaya yang tidak dikenalnya;
2. Tingkat kedua (*espoused values*), 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)

### 2.3.2 Definisi Budaya Organisasi

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

kebiasamaan hidup organisasi sedang dipertanyakan, yaitu bahwa budaya organisasi mempunyai :

*"a pattern of basic assumptions that a given group has invented, discovered or developed as 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 these problems."*

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah diujicobakan, dirincikan, 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 stabil (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 Tanjungbolon (2004) menyatakan, konsep dari suatu budaya organisasi adalah informasi dan satuan nilai dan norma sebagai alat kontrol bagi langkah-langkah karyawan dan kelompoknya di dalam organisasi untuk bertindak secara efisien, 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 tenaga, serta strategi yang menentukan desain struktur organisasi, termasuk koordinasi antara aktivitas dan motivasinya. Di sisi lain juga mencantumkan nilai budaya dan norma yang baik dalam membantu karyawan dalam organisasi serta mengeluarkan perilaku

kerjanya. 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. Contohnya dari budaya organisasi menurut teori ini merupakan internalisasi setiap nilai dan norma yang menjadi acuan kontrol bagi karyawan di dalam organisasi dalam bertindak, dengan lingkungannya, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Demikian ini menggambarkan kaitan antara organisasi dengan proses pengembangan organisasi, apabila nilai dan norma berkembang, maka struktur nilai dan norma akan berubah dan berkembang.

Penelitian dari Winger dan Hollenbeck (1992) menyatakan budaya organisasi adalah suatu pola dasar asumsi untuk bertindak, menentukan, atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan menggunakan dan luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi, dimana karyawan dapat bekerja dengan tenang dan teliti serta juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar tolak atas persepsi mereka, pikiran dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan. Maka dari itu, 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 menguji inovasi dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail; sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan ketelitian, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi ke keluarga; sejauh mana manajemen lebih berfokus pada hasil dan keluarga daripada kepada teknik-teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai kinerja tersebut.
4. Orientasi ke orang; sejauh mana keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut memperhatikan dampak dari keputusannya terhadap para karyawannya.
5. Orientasi tim; sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja lebih diorganisasi seperti kelompok-kelompok (*teamwork*) daripada seperti perorangan.
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.

### 2.1.4 Sifat Budaya Organisasi

Menurut Dunbar (1989), budaya organisasi adalah cara berpikir dan melakukan sesuatu yang meniadasi yang sudah bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menyetujui 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 lipatan kesadaran bukan sesuatu yang dibawa lahir. Individu belajar, membina, dan berinteraksi dengan elemen-elemen dari budaya.

### 2. Budaya organisasi dihayati (*lived*)

Bahwa budaya menyinkronkan nilai-nilai organisasi dengan perilaku karyawan.

### 3. Budaya organisasi ditularkan (*transmitted*)

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

## 1.3 Konsep Budaya Kerja

### 2.1.1 Pengertian Budaya Kerja

#### 1. Kerja

Secara sederhana kerja didefinisikan sebagai segala aktivitas manusia menggunakan energi bio-psiko-spiritual dirinya dengan tujuan memperoleh hasil tertentu (Suharno, 2002). Menurut Hasbima (2006) kerja adalah pengetahuan, jasa, jasanya, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

#### 2. Budaya Kerja

Selama ini 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 berwujud dan sukar terhdai, 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 rumba kerja, maka diartikan budaya kerja. (Triguna, 2004)

Dudnya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap hidupnya yang dikukuhkan dan prinsip-prinsip moral yang dimilikinya, yang menyebabkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bertanggung-jawab untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. (Keputusan No: 29/KLP/M.PAN/4/2003)

Budaya Kerja adalah suatu perilaku dengan tindakan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang memiliki sifat, kebiasaan dan juga pandangan yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cara-cara pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Supriyadi dan Tri Gunu, 2004). Sedangkan menurut Chandrahari (2006) budaya kerja adalah suatu perilaku yang menjadi kebiasaan dan karakter pada nilai-nilai tertentu yang mana nilai-nilai tersebut berasal dari kebiasaan, agama, norma, kaidah yang menjadi kebiasaan dan perilaku kerja atau organisasi.

Walsley dan Campbell (1987) dalam Tagung (2004) menyatakan bahwa orang yang terbelah dalam kelompok budaya kerja akan mempunyai sikap:

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

- 4) Mempertajam dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajibannya dalam bidangnya
- 5) Memahami dan menanggung 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 penanaman nilai-nilai yang terjadi nilai-nilai baru akan membutuhkan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak berhenti-sementara 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 ketan antara kepribadian dan hasil kerja dimana di dalam kepribadian terkandung unsur bakat, keterampilan, minat, sifat, gaya, 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.

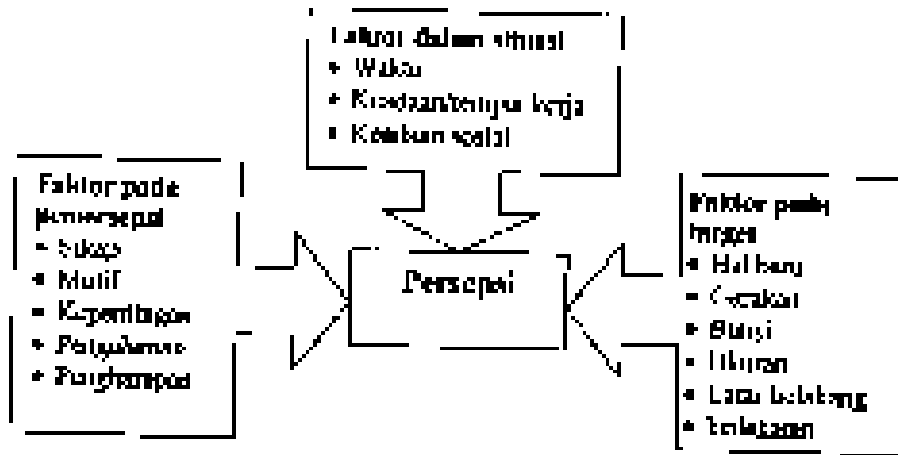
Warna budaya kerja merupakan produktivitas yang tercerminkan dalam perilaku kerja antara lain berupa sikap kerja keras, ulet, disiplin, proaktif, tanggung jawab, motivasi, kreatif, inovatif, dinamis, komakutua, kreatif, responsif, mandiri, tidak lebih baik, dan lain-lain.

Budhi Paramita dalam tulisan yang berjudul "Masa Depan Keseragaman Budaya dan Manajemen di Indonesia" (1985) yang dikutip oleh Hidayat (2008), mengemukakan bahwa budaya kerja Jepang dibagi menjadi:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesediaan akan kerja dihardingkan dengan kegiatan lain, seperti berantai, atau secara-secara menipuculeh kepekaan dan keaktifan pekerjaannya sendiri, atau secara terpaksa melakukan sesuatu hal yang untuk kebangsungan budipnya,
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, akurat, ketelitian yang kuat untuk mempekerjakan tugas dan kewajibannya, serta membantu sesama karyawan, atau sehalilnya.

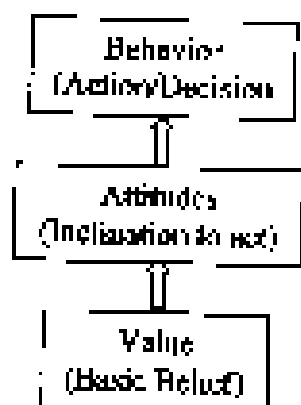
### 1.3.3 Persepsi Pegawai dan Pengaruhnya Terhadap Sikap dan Perilaku

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 akan memiliki makna yang berbeda dalam menantang nilai-nilai hidupnya 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 hidupnya 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 membangkitkan intensitas perilaku. Ada tiga ciri khas budaya kuat *strength, extent of sharing, dan clarity of ordering*. (Salbu, 1985 dalam Prayitno, 2004). Sedangkan menurut Robhina "A strong culture is characterized by the organization's core values being intensely held, clearly ordered, and widely shared". Semakin kuat budaya, semakin besar pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku manusia. (Nidroho, 2003 dalam Prayitno, 2004).

Menurut Kotler dan Heskett (1997) hanya budaya kerja yang mendukung strategi kerja atau organisasi untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkunganlah yang dapat menunjukkan kinerja yang tinggi. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penekanan dalam budaya kerja itu sangat penting, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita masing-masing dan masalah budaya kerja pun adalah diri kita sendiri (Friguno, 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 ikhtilaf bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya kerja akan memperumuklah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kecukungan diri pribadi seseorang.
4. Budaya kerja akan lebih melibatkan kemampuan dalam sistem kerja dan sistem sosial dalam suatu organisasi. Dalam hal ini budaya kerja akan dapat

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

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

### 2.3.5 Tujuan Budaya Kerja

Nilai fundamental dari budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seluruhnya agar setiap orang antar lain merasa berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan, pemasok dan komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta mengoptimalkan (TriGunu, 2014). Oleh karena itu, budaya kerja berupaya mengubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga terdapat 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 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 penempuhan budaya kerja antara lain sebagai berikut:

1. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik.
2. Membuka seluas-jamahnya jaringan komunikasi, kepedulian, kekeluargaan, sehingga cepat menemukan dan memperbaiki kesalahan dan cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar.
3. Mengurangi keperluan 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 langsung 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 masyarakat 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 diharuskan untuk bergerak cepat melakukan pendekatan-pendekatan untuk menemukan suatu budaya kerja yang

sesuai dan cocok bagi organisasi tersebut serta mulai menumbuhkan sisi mental dan organisasi. Secara umumnya berfokus pada kepercayaan dan kreativitas.

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

### 1. Inisiatif (Initiative)

Prinsip ini menekankan perlunya inisiatif yang didukung keberanian untuk merencanakan dan mengimplementasikan 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 anda tahu kalau mereka bekerja?" atau "Bagaimana saya tahu kalau saya produktif?". Salah satu cara yang dapat diterapkan dengan metode pengukuran kinerja.

### 3. Kesenangan (Joy)

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



#### 4. Individualitas (*Individuality*)

Prinsip ini memberikan kebebasan bagi setiap pekerja/tiap individu untuk menilikkan 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 memperluas dan memperluas arus komunikasi dan informasi yang terjadi. Para pekerja tidak terpengaruh oleh status sosial di perusahaan dan kedudukan yang dapat membuat hambatan dalam berkomunikasi dengan sesama ataupun sebaliknya.

#### 6. Dialog (*Dialogue*)

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

#### 7. Hubungan kerja (*Cooperation*)

Prinsip ini menekankan bahwa untuk menjinakkan suatu organisasi tidak harus selalu diintikan dengan cara berinteraksi secara langsung, akan tetapi juga dengan memanfaatkan sarana-sarana teknologi yang telah ada.

#### 8. Pilihan tempat kerja (*Workplace Choice*)

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

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

### 2.3.8 Beberapa Faktor yang Berhubungan dengan Budaya Kerja

Menurut Edgar H. Schein (1991), budaya adalah suatu pola dan asumsi dasar dimana kelompok telah mempelajari 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 diinjektikan kepada anggota kelompok yang baru bahwa ini merupakan cara yang benar untuk dihayati, dipikirkan, dan dirasakan. Asumsi itu dianggap sebagai faktor-faktor yang membentuk budaya kerja yang dapat dibagi menjadi :

1. Kebersamaan atas sesuatu (*shared-thing*), misalnya pakaian seragam;
2. Kebersamaan perkataan (*shared-saying*), misalnya ungkapan semboyan;
3. Kebersamaan dalam perbuatan (*shared-doing*), misalnya kerja hakti, group royang;
4. Kebersamaan dalam perasaan (*shared-feeling*), misalnya ucapan selamat tahun, belahung kares.

Sedangkan menurut pendapat dari Benoit Salalahi (2004) bahwa budaya kerja harus diarahkan pada peningkatan nilai (*values*) yang pada akhirnya 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 dilahului oleh adanya integrasi atau keserasuan pandangan melalui pendekatan manajerial.

Selain *shared-experiences* dari Schein, faktor nilai dan integrasi dari Hennet ada beberapa faktor penentu budaya organisasi lainnya dari hasil

penelitian David Drennon (1994) disebutkan dua belas faktor pembentuk budaya organisasi perusahaan/budaya kerja/budaya akademik yaitu:

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

Menurut Siau and Chidrens (1999) dan Haryono & Haydun (2005), beberapa hal yang dapat mendorong keragukan 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 menyalahkan 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 menumbuhkan komitmen termasuk menegakkan

rialku 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 mendengarkan, menghargai, dan menginspirasi.

## 2. Komunikasi

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

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

Nilai budaya kerja adalah kemampuan dalam mengelola proses perusahaan, karena berdasar pada nilai-nilai kejujuran/integritas, sehingga sedikit demi sedikit sikap perilaku negatif akan berkurang dan muncul nilai-nilai baru yang lebih baik untuk mendukung manajemen menjadi lebih optimal. Peran komunikasi dalam pembentukan budaya kerja adalah sebagai upaya untuk membuka bendung-bendung birokrasi yang selama ini membuat sumber daya manusia menjadi terkotak-kotak, sehingga komunikasi menjadi terhambat, dan berarti penyehoran informasi tidak akan mencapai sasaran dan menghambat keefektifan dalam upaya partisipasi pengambilannya keputusan. Dengan komunikasi yang terbuka, maka jalan menuju kerja sama dan koordinasi dalam manajemen akan menjadi lebih mudah.

barang setiap orang tidak lagi menentingkannya 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 (Mangkinegara, 2005).

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkinegara, 2008).

Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena termasuk unsur pendukung 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, proses selanjutnya tidak hanya sekedar mendukung subalanya, 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 jalur internal untuk

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

Berkaitan dengan motivasi seseorang, terdapat beberapa ahli yang memiliki mengenai sikap dan perilaku yang diamannya adalah:

Douglas Mc Gregor, memberikan teori X yang menganggap pekerja itu malas, dan teori Y yang memandang bahwa setiap orang itu baik dan ingin bekerja. Abraham Maslow memaksudkan dari segi urutan prioritas kebutuhan dimana dimulai dengan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosialisasi, harga diri, dan aktualisasi diri seperti piramida. Sebenarnya motivasi itu tidak bisa dilepaskan dari kehidupan manusia sehari-hari, dimana orang yang tidak mempunyai motivasi kerja secara pribadi akan kalah bersaing dengan mereka yang bermotivasi kerja tinggi. Motivasi kerja walaupun telah dimiliki belum merupakan jaminan akan mampu bersaing. Maka harus cermat memanfaatkan motivasi yang sesuai lebih baik dalam memayai kualitas sumber daya manusia, kualitas kerja, dan hasil kerja. Motivasi kerja yang digerakkan pinyajian 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 yang dimilikinya.

#### 4. Lingkungan kerja

Agar terdapat budaya kerja yang baik, tentunya diperlukan persiapan yang berupa penciptaan lingkungan kerja dengan paradigma yang disepakati untuk memayai tujuan organisasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Berkaitan dengan lingkungan kerja, Yukon & Hellinger (1989) dalam Hutomo (2008)

mengotakan budaya yang dimaksud dengan lingkungan yang kondusif meliputi beberapa dimensi seperti:

- 1) Tantangan, keterlibatan dan kesungguhan
- 2) kehebatan mengontrol kepatuhan
- 3) waktu yang tersedia untuk memikirkan ide-ide baru
- 4) tinggi rendahnya tingkat konflik
- 5) keterlibatan dalam siklus pendapat
- 6) kemampuan belajar, berkreasi dan berinovasi
- 7) tingkat konflik, kepercayaan dan keterbukaan
- 8) kemampuan menanggung resiko/risiko gagal

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

### 5. Perilaku

Pada dasarnya setiap orang itu mampu membuat namun belia tergantung dari keinginan dan kemauan dari masing-masing individu untuk berubah. Perilaku merupakan hal yang sangat penting dalam pelaksanaan budaya kerja, sehingga masalah budaya kerja akan terletak pada diri kita masing-masing dan sebaliknya pada sebaliknya, masalah 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. Imitasi nurani yang menghibungkan kita dengan perkembangan

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

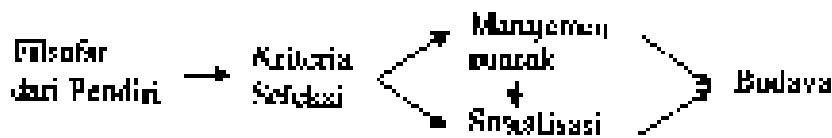
#### fi. Disiplin

Salah satu aspek keberhasilan suksesnya daya manusia dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat menyinal kemampuan yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala urusan kehidupan 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 sebuah kerja atau organisasi itu berdiri, "*being developed as they learn to cope with problems of external adaptation and internal integration*" artinya pembentukan budaya kerja terjadi saat menghadapi kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan kesatuan organisasi (Sithi-Ammuni, Ndratha, 1993 dalam Prayitno, 2004). Perlu waktu bertahun-tahun puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya di awal 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 diadopsikan dalam sebuah kerja atau organisasi yang dipenciptanya.





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

Robbins (1996) menjelaskan bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan diturunkan dari filsafat pemimpin atau pimpinannya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam merekrut pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Hasil sosialisasi tergantung dari kesuksesan yang dicapai dalam menetapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan kesepakatan terhadap perusahaan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan. Meskipun perubahan budaya kerja memakan waktu yang lama dan mahal.

#### 2.3.14 Penyebab Budaya Kerja Menyimpang

Menurut Ubaydillah (2006) yang menyebabkan kebhasan atau budaya kerja yang menyimpang, antara lain:

##### 1. Kurang Keteladanan

Mentransfer pemahaman, nilai-nilai atau asumsi yang kita pedomanikan kepada orang lain itu suatu pengertianya dengan mendidik manusia (*educating people*). Dengan nilai-nilai yang kita pedomanikan itu kita ingin orang lain menapakkalkannya. Keteladanan itu bukanlah salah satu level pendidikan, melainkan satu-satunya level. Namun mendidik manusia tidak cukup dengan hanya berbicara tegadan.

## 2. Belum dijadikan pemahaman bersama

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

## 3. Kurang tangkas dalam melaksanakan wewenang dan kekuasaan

Perusahaan memiliki banyak kebijakan dan kewenangan dengan kemampuannya dalam memberikan reward atau punishment sebagai alat untuk mendorong orang mengikuti nilai-nilai yang ditetapkan. Namun yang terjadi adalah ketidakangkasan manajer untuk memberikan reward dan punishment kepada orang yang mendukanya 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 (seseorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/pelayanan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan kesehatan (Kusnanon, 2003). Menurut Permenkes No. 647 tahun 2010, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan baik di dalam dan luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut teori Akelah (1960) yang dikutip dari Potter & Perry (2010) perawat adalah pembina jalan dalam menyelesaikan masalah dan juga sebagai pembuat keputusan, menentukan 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. Mengenal respon-respon fisiologis tubuh terhadap kondisi penyakit patologis, fisiologis, dan kompensasi
10. Mempertahankan mekanisme dan fungsi regulasi
11. Mempertahankan fungsi sensorik
12. Mengidentifikasi dan memelihara ekspresi perasaan dan status positif dan negatif
13. Mengidentifikasi dan memelihara adanya hubungan timbal balik antara emosi dan penyakit organik
14. Mempertahankan komunikasi verbal dan non verbal
15. Memfasilitasi perkembangan hubungan interpersonal yang produktif

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

#### 2.4.2 Peran dan Fungsi Perawat

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

##### 1. Care giver

Peran utamanya adalah memberikan asuhan keperawatan baik secara langsung maupun tidak langsung meliputi perawatan keperawatan, observasi, pendidikan kesehatan, dan menyediakan perawatan kritis sesuai pendelegasian yang diberikan.

##### 2. Client advocate

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 sakinya.

### 4. *Educator*

Sebagai pendidik klien, perawat membantu klien meningkatkan kesehatannya melalui pemberikan 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, fakta dan meningkatkan keterampilan 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 (3), yaitu:

1. Pelaksanaan fungsi keperawatan mandiri (*self-dependen*)

Merupakan aktivitas keperawatan yang dilaksanakan atas inisiatif perawat itu sendiri dengan dasar pengetahuan dan kemampuannya.

2. Pelaksanaan fungsi keperawatan ketergantungan (*dependent*)

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

3. Pelaksanaan fungsi keperawatan kolaborasi (*interdependent*)

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

**BAB 3**

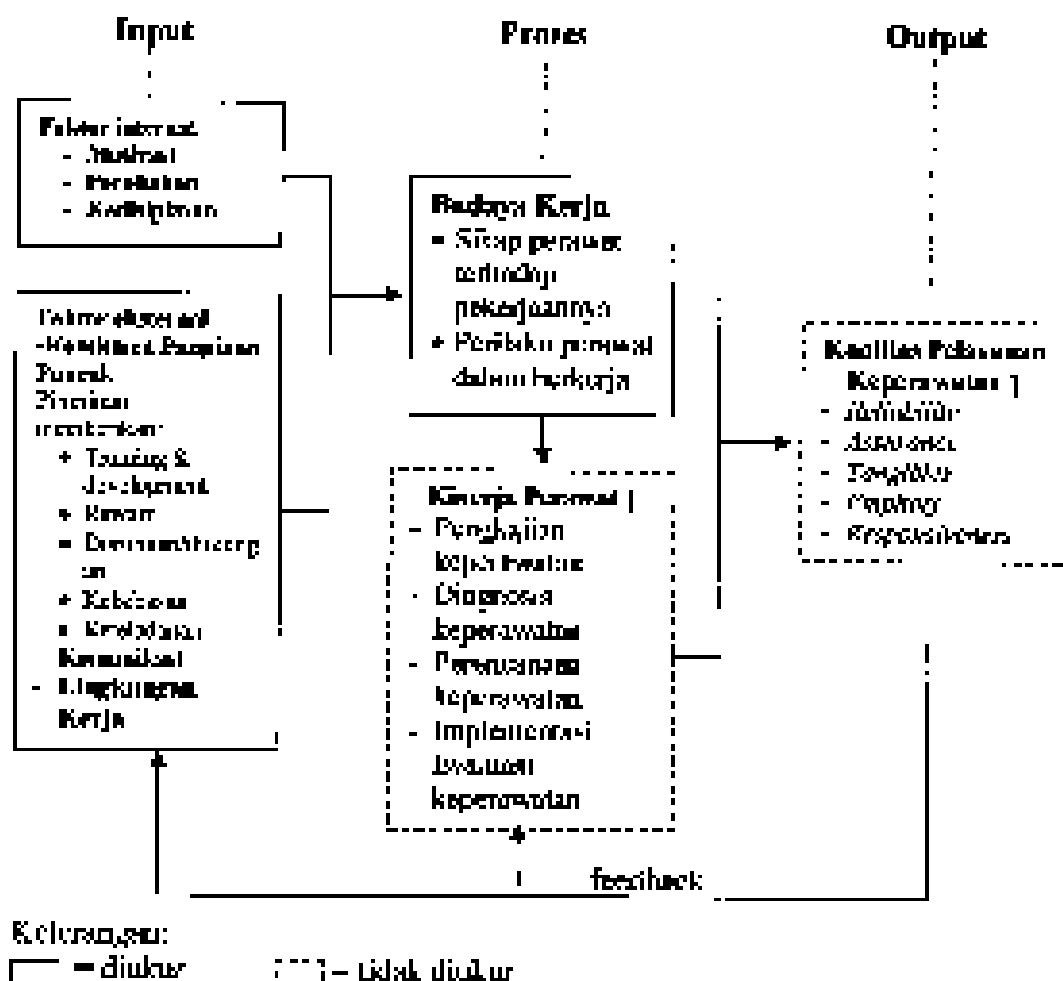
**KERANGKA KONSEPTUAL**

**PENELITIAN**

## BAB 3

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

## 3.1 Kerangka Konseptual



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Analisis Berbasis Faktor yang berhubungan dengan Budaya Kerja Perawat Pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moch Saleh Probolinggo berdasarkan perulekatan teori sistem.

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



dengan budaya kerja. Menurut Sulaksana (2002) dan Pravitno (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 membebankan 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 menumbuhkan komitmen (*commitment and involvement, reward, dukungan, kebebasan dan berkeadilan*).

Motivasi merupakan pendukung bagi seorang untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif dan keterampilan komunikasi yang baik juga dapat mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih baik. Keterampilan berkomunikasi merupakan faktor paling dalam upaya menciptakan lingkungan yang kondusif agar nilai-nilai luhur dapat terbentuk dalam sikap dan perilaku organisasi.

Pemahaman merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan budaya kerja, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita sendiri. Untuk mengubah budaya kerja menjadi lebih baik di perlukan komitmen pada diri sendiri untuk melakukan perubahan pada diri sendiri. Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia teracuna dari ketidakmampuan, karena ketidaklaksanaan dari masing-masing

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

Dengan terbenuhnya hidupnya 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 (*working unit development, reward, dukungan, ketekunan, 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 4

### METODE PENELITIAN

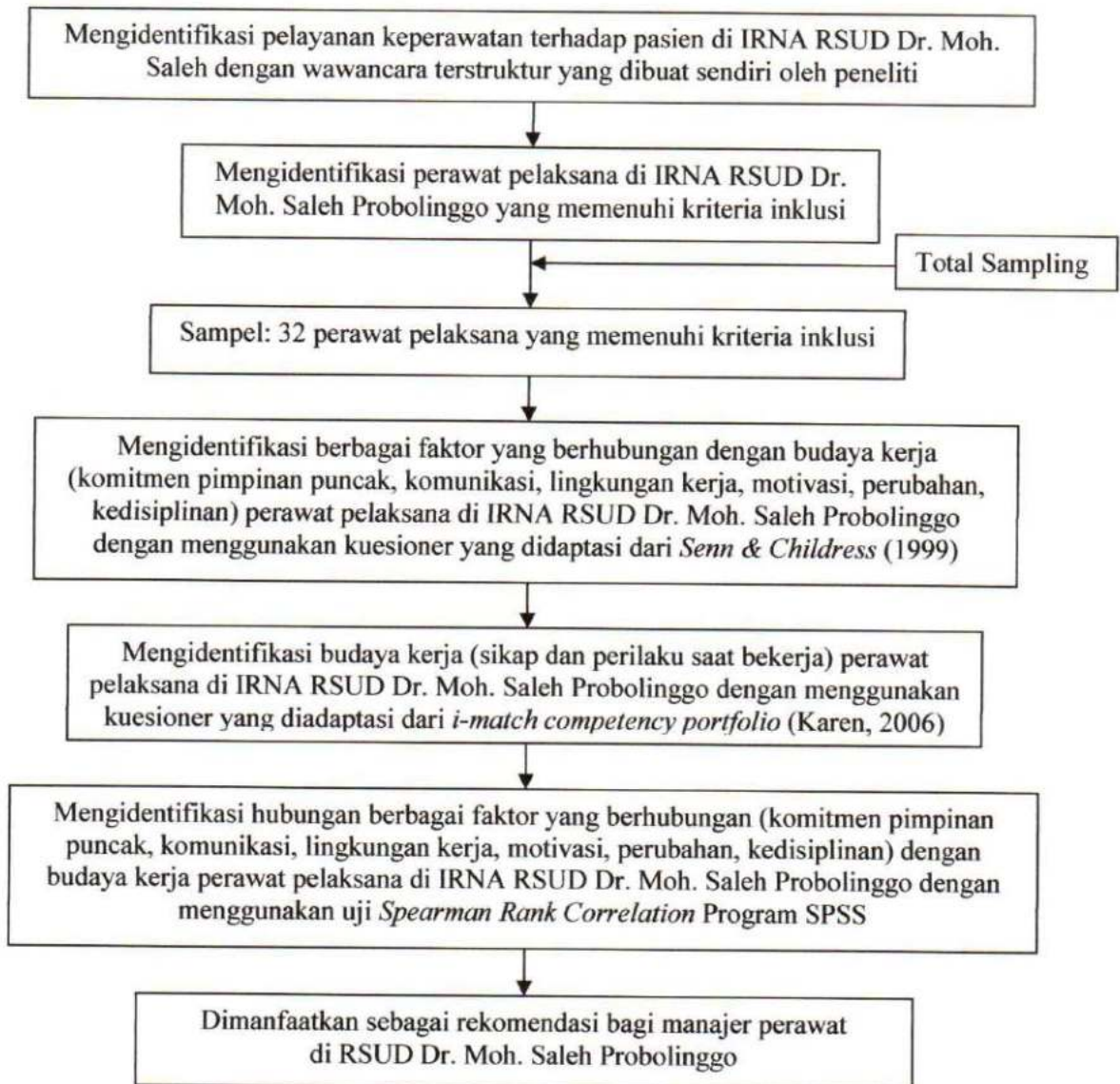
Bab ini akan dibahas tentang: 1) Desain penelitian; 2) Kerangka kerja penelitian; 3) Populasi, Sampel dan Teknik Sampling; 4) Identifikasi Variabel; 5) Definisi Operasional; 6) Prosedur Pengumpulan Data; 7) Metode Analisis Data; 8) Etika Penelitian; 9) Keabsahan Penelitian.

#### 4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta sesuai dengan tujuan penelitian (Jusution, 2006). Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional*, yaitu jenis penelitian yang dilaksanakan pada waktu pengukuran/observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat. Pada penelitian ini variabel independen (kemampuan penguasaan puncak komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, perubahan, dan ketersediaan) dan dependen (budaya kerja) diukur secara simultan pada satu saat dengan menggunakan kuisioner, jadi tidak ada *follow up*. Artinya tidak semua penelitian diobservasi pada hari atau waktu yang sama, atau tetapi baik variabel independen maupun variabel dependen diukur 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 Prohokinggo 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 Purnani, 2009). Kriteria tersebut meliputi:

##### 1) Kriteria inklusi

- a. Bekerja di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Prohokinggo atau di ruang lain minimal 2 tahun.
- b. Pendidikan minimal SPM
- c. Sebagai perawat pelaksana
- d. Bersedia menjadi responden penelitian

##### 2) Kriteria eksklusi

Kriteria eksklusi adalah karakteristik sampel yang tidak dapat dimasukkan ke dalam daftar layak untuk diteliti (Nursalam, 2009). Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang emi.

#### 4.3.3 Sampling

Sampling adalah proses menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi (Nursalam, 2009). Dalam penelitian ini, penentuan sampling yang akan digunakan adalah *total sampling* yaitu teknik pemilihan sampel dengan mengundiil 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

menjadi keadilan 32 perawat pelaksana tersebut untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan digunakan 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 (*transparan and development, reward, dukungan, perhatian, dan keteladanan*), komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, perubahan, dan disiplin di RNA 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 terdapat sikap perawat terhadap pelaksanaan dan perilaku perawat dalam bekerja di RNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo.

#### 4.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang diambil 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> <p>- <i>training &amp; development</i></p>	<p>Usaha untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan perawat dalam melakukan perawatan pasien</p>	<p>a) pimpinan RS memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan</p> <p>b) pimpinan RS memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi</p> <p>a) pimpinan RS memberikan insentif atas hasil kerjanya</p> <p>b) karu memberikan pujian secara verbal/ucapan terimakasih atas hasil kerjanya</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 = &gt; 75%                      Sedang = 60-75%                      Kurang = &lt; 60%</p>
<p>- <i>reward</i></p>	<p>Penghargaan dalam bentuk peningkatan gaji dan pujian secara verbal atas hasil kerja yang baik</p>	<p>a) 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>a) Karu memberi bantuan ketika bawahan kesulitan (dalam menjalankan tugas)</p> <p>b) Karu memotivasi bawahan untuk berkembang</p> <p>a) Karu memberi kepercayaan pada perawat pelaksana untuk melaksanakan askep</p> <p>b) Karu memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan atas askep yang diberikan kepada pasien</p>		
<p>- dukungan</p>	<p>Karu membantu menyelesaikan pekerjaan bila perawat kesulitan dan memotivasi perawat untuk bekerja lebih baik</p>	<p>Karu memberikan pujian secara verbal/ucapan terimakasih atas hasil kerjanya</p>			
<p>- kebebasan</p>	<p>Kepercayaan pada perawat dengan tidak memeriksa pekerjaan yang dilakukan dan tanggungjawab atas pemberian askep pada pasien</p>	<p>Karu memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan atas askep yang diberikan kepada pasien</p>			
<p>- keteladanan</p>	<p>Pimpinan RS dan karu memberikan contoh tingkah laku yang baik bagi perawat seperti datang dan pulang</p>	<p>Pimpinan RS dan karu memberikan contoh kebiasaan kerja yang baik pada bawahan - datang dan pulang tepat waktu</p>			



	<p>tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pakaian dinas yang rapi dan sesuai</p>	<p>- menyelesaikan pekerjaan dengan baik - pakaian dinas yang rapi dan sesuai</p>	
<p>Komunikasi</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>(6 item)</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>Motivasi</p>	<p>Usaha memenuhi kebutuhan yang mendorong perawat untuk bekerja lebih baik/semangat dalam bekerja</p>	<p>(10 item)</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>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>(8 item)</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>e) Kesempatan untuk berdiskusi dengan teman sejawat dan dengan tenaga kesehatan lain</p> <p>f) Kesempatan untuk beristirahat</p> <p>g) Kepercayaan karu pada perawat dalam melakukan pekerjaan</p>	
<p>Perubahan</p>	<p>Keinginan untuk bekerja lebih baik daripada sebelumnya pada masing-masing individu</p>	<p>a) Adanya keinginan dan upaya individu untuk berubah</p> <p>b) Kondisi lingkungan mendukung individu untuk berubah</p>	<p>(3 item)</p>
<p>Kedisiplinan</p>	<p>Perawat mematuhi peraturan yang berlaku di ruangan tempat bekerja diantaranya ikut timbang tepat waktu, dan pulang tepat waktu, tidak pernah absen/cuti, pakaian dinas rapi dan sesuai</p>	<p>a) Perawat mematuhi peraturan yang ada</p> <p>b) Hukuman atas ketidakdisiplinan oleh karu</p> <p>c) Contoh perilaku yang disiplin dalam bekerja dari atasan</p>	<p>(5 item)</p>
<p>Variabel dependen: Budaya kerja</p> <p>Budaya kerja terdiri dari: 1. Sikap perawat terhadap pekerjaannya</p>	<p>Bagaimana kebiasaan perawat dalam bekerja</p> <p>kesukaan akan pekerjaannya sebagai perawat dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, menonton TV</p>	<p>a) Perawat menyenangi pekerjaannya</p> <p>b) Perawat bangga atas pekerjaan yang dilakukannya</p> <p>c) Rasa senang dan bangga itu ditunjukkan dengan tidak pernah meninggalkan pekerjaan (tidak keluar ruangan</p>	<p>(6 item) Kuesioner langsung</p> <p>Ordinal</p> <p>Skala likert: 5 = sangat setuju 4 = setuju 2 = tidak setuju 1 = sangat tidak setuju</p>

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

<p>■ Huslisa melayani</p>	<p>dengan mengikuti seminar, pelatihan</p>	<p>Kehadiran personal yang selalu memberikan pelayanan yang terbaik dengan ramah, sopan, untuk membangun suasana waktu atau kebutuhan pasien</p>	<p>a) berdiskusi tentang prosedur pasien dengan tenaga kesehatan lain                  di mengikuti seminar/pelatihan</p> <p>b) Pelayanan Berperawatan yang tepat</p> <p>b) Komunikasi antar pemodal-pemodal</p> <p>c) Memantau keadaan pasien secara teratur</p> <p>d) Pinalai masyarakat dengan baik</p> <p>e) Perawat merawat pasien dengan sabar, ramah dan sopan</p>	<p>(11 item)                  Kuesionerirk                  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 dibuat 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 (kayaknya menggunakan kuesioner langsung) dan perilaku perawat dalam bekerja (dengan menggunakan kuesioner tak langsung) yang diadaptasi dari *Workplace competency profile* (Kamen, 2006). Kuesioner tak langsung yaitu jika responden menjawab tentang orang lain (Arikunto, 2006). Pengukuran budaya kerja menggunakan 37 pernyataan yaitu 3 pernyataan tentang budaya kreativitas, 5 pertanyaan tentang budaya UPJHK, 9 pertanyaan tentang budaya ketekunan, 7 pertanyaan tentang budaya kedisiplinan, dan 11 pernyataan tentang budaya melayani.
3. Kuesioner langsung tentang berbagai faktor yang berhubungan dengan budaya kerja yaitu komitmen pimpinan puncak (*management owl development, reward, dukungan, kebebasan dan keteladanan*), komunikasi, motivasi lingkungan kerja, pengetahuan dan kedisiplinan yang diadaptasi dari Senir & Citakciar (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 1814 A: R. Melati, R. Mawar, R. Dahlia, ICU, dan R. Bambang RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2018.

#### 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 subjek penelitian yang sesuai maka langkah selanjutnya peneliti membagikan kuisioner mengenai data demografi dan berbagai faktor yang berhubungan dengan budaya kerja serta data budaya kerja tentang sikap perawat terhadap pekerjaannya. Kuisioner diisi setelah responden bersedia untuk diteliti dengan memberikan surat persetujuan menjadi subjek penelitian (*informed consent*). Selama proses pengisian kuisioner peneliti berada di dekat responden sampai pengisian selesai. Apabila responden tidak bersedia dengan menjawab pertanyaan, peneliti menjelaskan pada responden. Setelah selesai mengisi kuisioner dikumpulkan kembali kepada peneliti.

Pengumpulan data tentang perilaku kerja perawat (budaya keadilan, budaya kreativitas, budaya kedisiplinan, budaya IPTEK dan budaya melayani) melalui kuisioner tak langsung yang diherikan kepada perawat pelaksana yang

lebih diutamakan dengan reformasi sistem. Perawat pelaksana menilai tentang budaya kerja rumah sakitnya.

#### 4.6.4 Analisis Data

Menurut Arikunto (2010), 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. Moji Saleh Probolinggo

2) Mengecek kelengkapan data

##### 2. Coding, yaitu mengklasifikasi jawaban dari responden menurut kategorinya:

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
Honorer = 2	PNS = 4

(c) Pendidikan

Kode: SPK = 1

D IV Kep - 3

D III Kep - 2

SI Kep - 4

3. Tabel data

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

1) Variabel independen

Mengukur variabel independen kualitatif komitmen pimpinan puncak, komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, perhatian, kedisiplinan) yang terdiri dari 37 pertanyaan yaitu aspek pertanyaannya 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 = Persentase

F = Jumlah jawaban yang benar



$N$  = Jumlah skor maksimal, jika pertanyaan dijawab benar

Setelah persentase diketahui kemudian hasilnya diinterpretasikan dengan kriteria:

Baik = >75 %    Sedang = 60-75%    Kurang = <50%

## 2) Variabel dependen

Mengukur variabel dependent (budaya kerja yang meliputi sikap dan perilaku kerja perawat yang terdiri dari 41 pernyataan 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 kuisioner dengan rumus:

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

Dimana: P = Persentase

F = Jumlah jawaban yang benar

N = Jumlah skor maksimal jika pertanyaan dijawab benar.

Setelah persentase diketahui kemudian hasilnya diinterpretasikan dengan kriteria:

Baik = >75 %    Sedang = 60-75%    Kurang = <50%

- 4) Kesimpulan 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 kepercayaan atau tingkat signifikansi 0,05. Uji korelasi Spearman's rho ditentukan harga koefisien korelasinya, kemudian ditambahkan signifikansi antara kedua variabel ditennakan dengan membandingkan harga chi dengan table kritis harga chi.

Dari hasil perbandingan maka ditentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Apabila harga rho hitung < nilai rho tabel, maka H<sub>0</sub> diterima berarti ada hubungan antara faktor-faktor pada variabel independen dengan variabel dependen dan harga rho hitung > nilai rho tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak. Analisa data ini menggunakan bantuan piranti SPSS.

Kemudian menganalisa 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 Dokter RSUD Dr. Moh. Saleh Prohologga, peneliti melakukan penelitian dengan memperhatikan dan petekanan pada masalah etika yang meliputi:

### 1. Surat Persetujuan (*informed consent*)

Tanpa persetujuan diberikan kepada perawat pelaksana di RSUD, Dr. Mub. Saleh Prabu-ingga, yang bersedia menjadi responden penelitian maka harus memandatangani surat persetujuan. Jika tidak peneliti tidak akan memaksa dan tetap menghormati haknya.

### 2. Tanpa nama (*anonymous*)

Untuk menjaga kerahasiaan responden, peneliti sengaja tidak menggunakan nama baik dalam instrumen maupun pengisian laporan penelitian. Peneliti hanya menggunakan nomor responden 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 (Nursalim, 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 kuisioner belum dilakukan uji coba validitas dan reliabilitas.

3. Pengumpulan data dengan kuisioner memiliki jawaban yang lebih banyak dipengaruhi oleh sikap dan harapan-harapan pribadi yang bersifat subjektif, sehingga hasilnya kurang mewakili secara kualitatif.
4. Pengumpulan data dengan kuisioner memungkinkan responden menjawab pertanyaan tidak jujur dan mempunyai probabilitas yang tinggi tidak menilai 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**

## BAB 5

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil dari pembahasan dari pengumpulan data kuisioner tentang budaya kerja perawat pelaksana yang meliputi sikap perawat terhadap pekerjaannya dan perilaku perawat dalam bekerja (budaya ketekunan, budaya kreativitas, budaya disiplin, 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 peripurno yang efektif dan efisien.

##### 2. Misi RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo

1) Peningkatan pelayanan kesehatan kepada semua lapisan masyarakat

2) Mewakuyagunakan sumber daya manusia lokal sebagai pelayanan kepada masyarakat yang optimal

3) Bertindak, jangkauan, pelayanan rumah sakit

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

3. Mawo RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo

Kecambaher pasien perawatidanku, kepuasan pasien keabagjaanku

RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo merupakan rumah sakit tipe C1 yang terletak di Jl. Mayjeda Panjainat No. 65 Probolinggo. Jumlah tenaga keperawatan di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo adalah 179 orang perawat (dengan rincih 119 orang PNS, 2 orang luomer, dan 57 orang magang) yang sebagian besar berpeadibikan DIII Keperawatan. Total kapasitas tempat tidur 301 orang. Unit pelayanan rawat inap dibagi menjadi ruang Flamboyant, ruang Mawar, ruang Braganville, ruang Dahlia, ruang UU 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 ortopedi, poliklinik spesialis syaraf, poliklinik spesialis mata, poliklinik spesialis THT (Telaga Hidung Tenggorokan), poliklinik spesialis audi dan kelenjar, poliklinik spesialis paru, poliklinik spesialis gigi dan mulut, poliklinik kreasiisasi dan poliklinik JPK (Jamiman Pemeliharaan Kesehatan). Sedangkan unit pelayanan penunjang medis lainnya yaitu ULD (Instalasi Rawat Darurat), radiologi, laboratorihiu, apulid/tonisasi, instalasi gigi, instalasi rekam medik, rehabilitasi medik dan instalasi penuliharaan asrama.

Kontribusi pimpinan puncak di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo ditunjukkan melalui upaya menyehatidarkan perawat kelasnya tenaga honorer

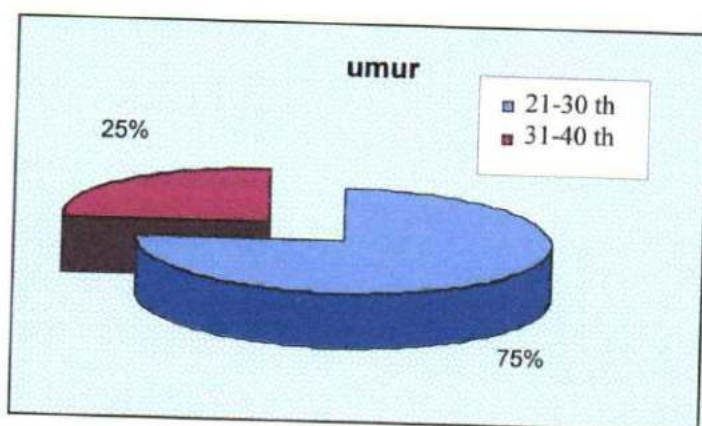


dengan memberikan jasa pelayanan medik, ijin belajar pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi, pelatihan meskipun hanya untuk perawat yang senior, dan *job rotation* sebagai cara untuk melatih dan mengembangkan ketrampilan perawat. Lingkungan kerja di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo sangatlah kondusif 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

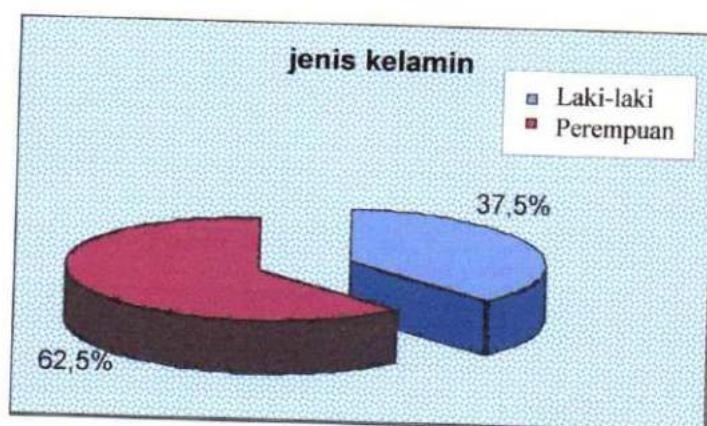


Gambar 5.1 Diagram pie distribusi responden berdasarkan umur di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008



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.

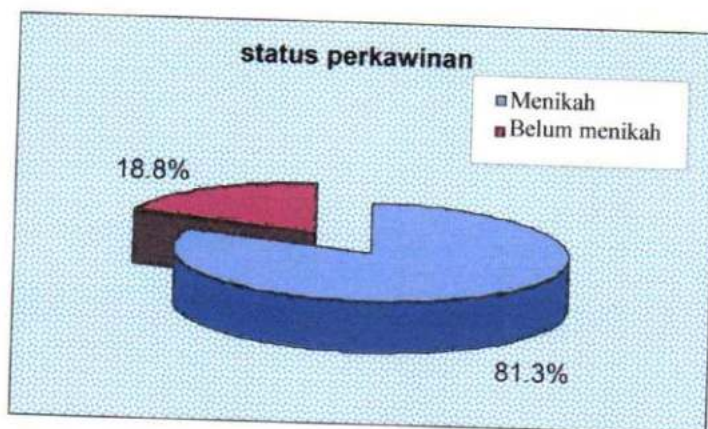
## 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



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.

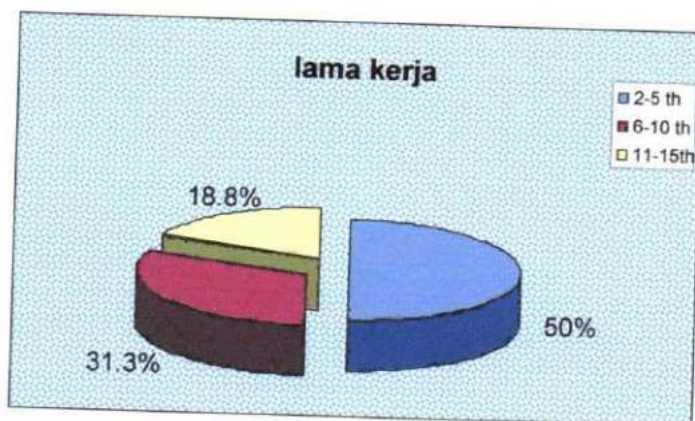
### 3. Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan



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

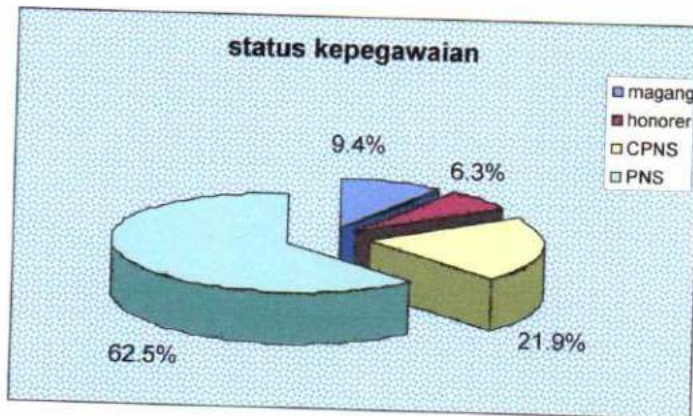


Gambar 5.4 Diagram pie distribusi responden berdasarkan lama kerja di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni - 25 Juni 2008

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

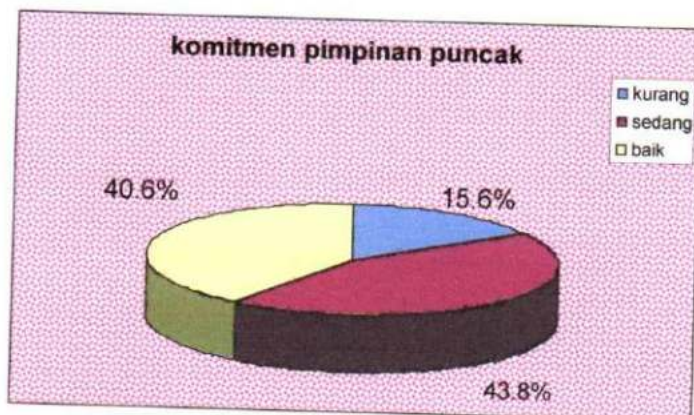
Berdasarkan gambar 5.6 dari 32 responden semuanya berpendidikan D-III keperawatan (100 %). Azwar (1996) mengungkapkan perilaku seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, dimana hal tersebut mempengaruhi pekerjaan seseorang.

### 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

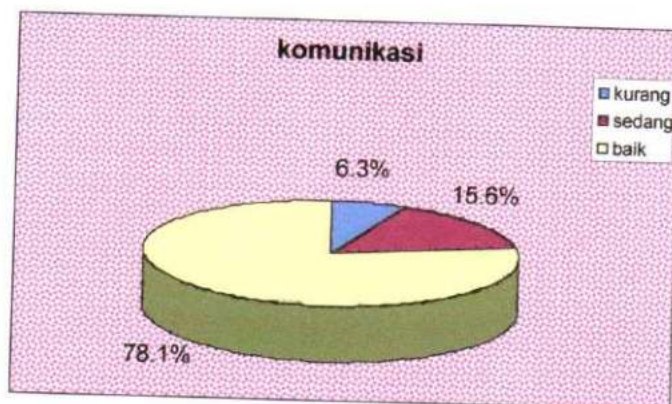
### a. Komitmen Pimpinan Puncak



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.

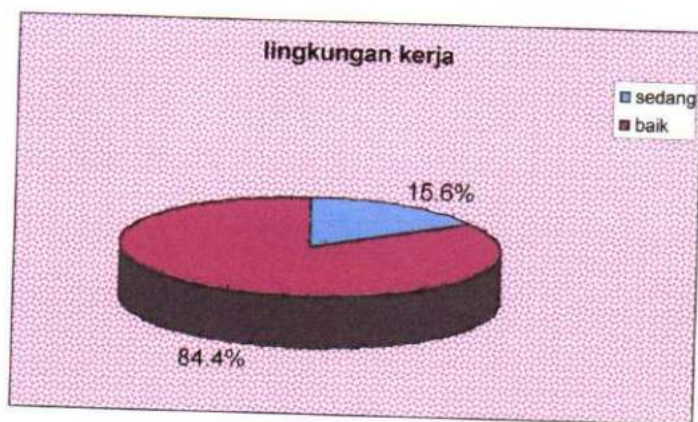
### b. Komunikasi



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

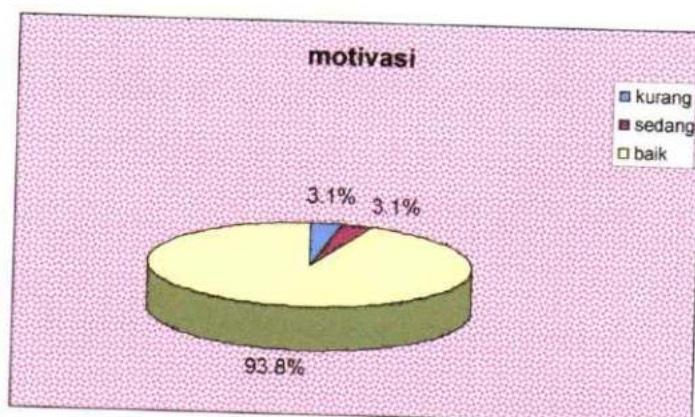


Gambar 5.9 Diagram pie distribusi responden berdasarkan lingkungan kerja di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008

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.



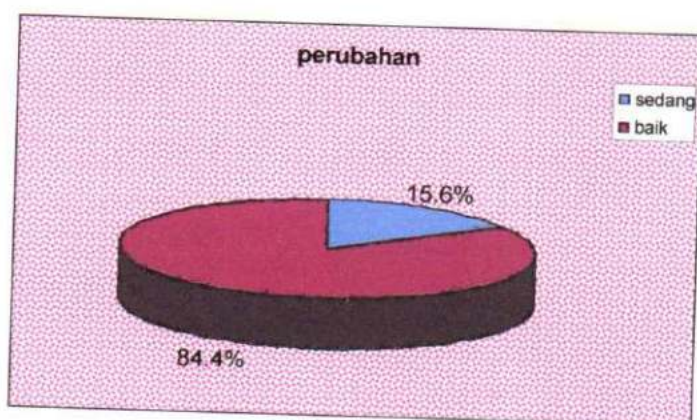
## d. Motivasi



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%).

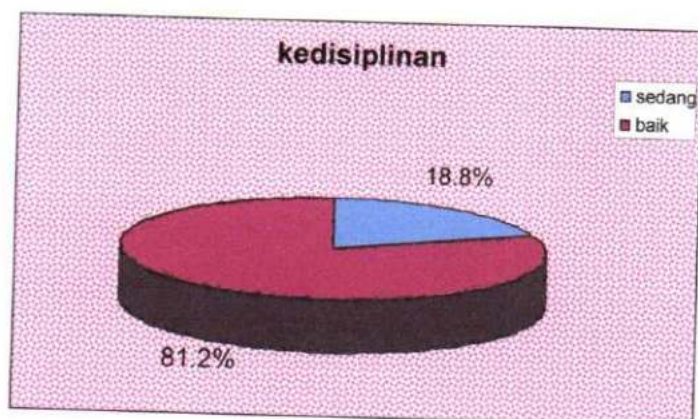
## e. Perubahan



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	
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
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 ( $\rho$ ) = 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 (6.1%) yang menyatakan komitmen pimpinan puncak berkategori sedang dengan budaya kerja yang cukup baik (sedang).

Dari hasil perhitungan menggunakan uji statistik *Spearman's Rank Correlation* diperoleh nilai  $\rho = 0.447$  sehingga  $\rho > 0.05$  dan  $r = 0.441$ . 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 ERNA

RSLTD Dr. Mita Salsih Probotungglo

Tabel 5.2 Distribusi data komunikasi dengan budaya kerja perawat pelaksana di ERNA RSLTD Dr. Mita Salsih Probotungglo pada tanggal 9 Juni – 25 Juni 2008

Komunikasi	Baik		Sedang		Kurang		Total	
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
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 ( $\rho$ ) = 0.551  
Koefisien korelasi *Spearman's Rank* ( $r$ ) = 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 ini terdapat 5 perawat (15.6%) yang memberikan

penilaian komunikasi berkategori sedang dengan budaya kerja yang baik, 2 perawat (5.3%) memberikan penilaian komunikasi berkategori kurang dengan budaya kerja yang baik dan 2 perawat (5.3%) memberikan penilaian komunikasi berkategori baik dengan budaya kerja yang sedang.

Dari hasil perhitungan menggunakan uji statistik *Spearman Rank Correlation* diperoleh nilai  $p = 0.551$  untuk sehingga  $p > 0.05$  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

RSTUD Dr. Mub. Saleh Probolinggo

Tabel 5.1 Distribusi dua lingkungan kerja dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSTUD Dr. Mub. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juli – 25 Juli 2008

Lingkungan Kerja	Budaya Kerja						Total	
	Baik		Sedang		Kurang		Σ	%
Baik	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
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 ( $p$ ) = 0.004  
Koefisien korelasi *Spearman's Rho* ( $r$ ) = 0.49%

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 IJNKA 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 IJNKA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo

Tabel 5.4 Distribusi data motivasi dengan budaya kerja perawat pelaksana di IJNKA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 15 Juni 2008

Motivasi	Budaya Kerja						Total	
	Baik		Sedang		Kurang			
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
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 ( $p$ ) = 0,004  
Koefisien korelasi *Spearman's Rho* ( $r$ ) = 0,674

Berdasarkan tabel 5.4 didapatkan gambaran hubungan antara motivasi dengan budaya kerja perawat pelaksana. Sebanyak 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 1 perawat (3,1%) memiliki motivasi kurang dengan budaya kerja yang sedang.

Dari hasil perhitungan menggunakan uji statistik *Spearman Rank Correlation* diperoleh nilai  $p = 0,000$  sehingga  $p < 0,05$  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 (kawasan layanan kerja perawat pelaksana dan hubungan timbal yang positif (searah) di IRNA RSTID) 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 RSTID) Dr. Moh. Saleh Probolinggo

Tabel 5.3 Distribusi data perubahan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSTID) Dr. Moh. Saleh Probolinggo pada tanggal 9 Juni – 25 Juli 2008

Perubahan	Budaya Kerja							
	Baik		Sedang		Kurang		Total	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
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 ( $p$ ) = 0,000  
Koefisien korelasi *Spearman y Rank (r)* = 0,674

Berdasarkan tabel 5.3 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  $p = 0,000$  sehingga  $p < 0,05$  yang berarti ada hubungan yang signifikan antara penobatan 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 linear 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.

#### 5. 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	Baik		Budaya Kerja				Total	
	Σ	%	Sedang		Kurang		Σ	%
			Σ	%	Σ	%		
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 ( $p$ ) = 0,000  
Koefisien korelasi *Spearman's Rho* ( $r$ ) = 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. Sertain 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  $p = 0,000$  sehingga  $p < 0,05$  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 perubahaan 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					
	Kemampuan	Komunikasi	Kepercayaan	motivasi	jumlah	disiplin
Sig. (p)	0,412	0,531	0,012	0,000	0,000	0,000
Korelasi (r)	0,141	0,109	0,496	0,674	0,615	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  $p = 0,000$  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. Dari 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.

### 3.2 Pembahasan

Identifikasi penilaian perawat di IIRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo terhadap komitmen pimpinan puncak adalah sebagai berikut: 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 menyajikan tenaga perawat khususnya tenaga komiter dengan memberikan jasa pelayanan malik dan *job rotation* sebagai cara untuk melatih dan mengembangkan kemampuan perawat.

Identifikasi penilaian perawat di IIRNA 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 sudah di lingkungan kerja RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo bermanfaat kekeluargaan.

Identifikasi penilaian perawat di IIRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo terhadap lingkungan kerja adalah baik 27 perawat (84,4%) dan sedang 5 perawat (15,6%). Hal ini menunjukkan bahwa suasana 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). Keyamanannya dalam bekerja ini akan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan budaya kerja menjadi lebih baik.

Identifikasi motivasi pegawai di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo dari 32 responden yang memiliki motivasi baik 30 pegawai (93,8%), motivasi sedang 1 pegawai (3,1%) dan motivasi kurang 1 pegawai (3,1%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi pegawai sebagian besar adalah baik. Hasil tersebut didukung karena status pegawai sebagian besar PNS 20 pegawai (62,5%), CPNS 7 pegawai (21,9%), bawahan 2 pegawai (6,3%) dan magang 2 pegawai (9,4%). Hal tersebut sesuai bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu faktor ekstrinsik yang dimunculkan meliputi kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status kepegawaian, prosedur perusahaan, dan minat dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan diungkapkan oleh Herzberg.

Identifikasi perubahan (keinginan untuk berubah) pada pegawai di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo yang memiliki keinginan untuk berubah baik 27 pegawai (84,4%) dan sedang 5 pegawai (15,6%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mempunyai faktor perubahan yang baik. Hasil tersebut didukung karena semua pegawai yang menjadi responden berpendidikan D-III keperawatan. Sedangkan secara keseluruhan, pegawai di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo saat ini minimal berpendidikan D-III Keperawatan. Ini menunjukkan 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 i,itu belajar dari pimpinan rumah sakit

meskipun tidak ada bantuan biaya pendidikan dari pihak rumah sakit. Tingkat pendidikan perawat minimal D-1 di keperawatan diharapkan akan berdampak pada profesionalisme kerja dan budaya kerja yang lebih baik. Pada konsepnya, proses perubahan dimulai dengan suatu pengetahuan atau ketidaktahuan untuk berubah (Armstrong, 2004). Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pengetahuannya akan kebutuhan untuk berubah menjadi lebih baik.

Identifikasi kedisiplinan pada perawat di RNA RSDH Dr. Moh. Saleh Probinglinggo menunjukkan bahwa kedisiplinan baik 26 perawat (81,2%) 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 36 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 RNA RSDH Dr. Moh. Saleh Probinglinggo 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 (81,2%) dan lingkungan kerja yang kondusif (84,4%). Hal ini sesuai dengan faktor-faktor yang mendukung terwujudnya budaya kerja yang baik yang terdiri dari komitmen pimpinan puncak, komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, perubahan, dan kedisiplinan (Sera and Childers, 1990).

Berdasarkan hasil uji *Spearman Rank Correlation* sesuai tabel 3.1 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen pimpinan puncak dengan budaya kerja perawat pelaksana di IR/NA RST/19 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 ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik tidak selalu bersamaan dengan komitmen yang baik dari atas.

Menurut Hidayat (2008) pengruh 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 tanggung jawab, 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 Fdrew Locke (1980) yang menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya disertai dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan

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

Pedilaian perawat di RNA RSUD Dr. Moth. Saleh Probolinggo terhadap komitmen pimpinan puncak sebagian besar adalah sudah cukup baik yaitu 14 perawat (43.8%), usman 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 *rotating staff development* (pelatihan) diberikan hanya pada perawat senior, yang kemudian hasil dari pelatihan tersebut dikaitkan kepada perawat junior yang lain. Hal ini kurang memperhatikan pengembanan pengetahuan dan keterampilan perawat secara keseluruhan. Namun pimpinan puncak menerapkan *job rotation* untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan 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/bantuan dan keteladanan yang baik dalam bekerja. Tapi tidakjuga paraawat yang tidak menerima insentif atas hasil kerjanya dan pelibatan untuk meningkatkan pengetahuannya dan ketrampilannya, mereka memiliki budaya kerja yang baik. Hal itu disebabkan karena motivasi yang tinggi dari masing-masing individu paraawat yang didukung hasil penelitian sebanyak 40 paraawat (91,8%) memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Prayitno (2004), yang menyatakan bahwa komitmen pimpinan merupakan unsur faktor yang dominan dalam membentuk 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 paraawat pelaksana. Data yang menunjukkan tidak adanya hubungan adalah sebagian paraawat menyatakan komunikasi yang sedang dan kurang sebanyak 7 paraawat (21,9%) namun mereka memiliki budaya kerja yang baik. Begitu juga 2 paraawat (6,3%) menyatakan penitatan komunikasi kategori 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 Kotler et al. (1984) secara spesifik, komunikasi diartikan untuk 1) menetapkan dan menyebarkan tujuan, 2) mengorganisasi sumber untuk pencapaian, 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 menhentikan idlin kerja dimana orang dapat berkontribusi dengan baik, 6) menggunakan rekomendasi kerja dengan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan atau

akan lebih mudah menilai keberhasilan kerja seseorang. Yang dapat langsung mengkomunikasikan pada orang yang bersangkutan tanpa menyalahgunakan perasaan orang lain. Komunikasi tidak hanya memfasilitasi fungsi manajerial, tetapi komunikasi juga mengembangkan dengan lingkungan eksternal. Banyak faktor situasi dan organisasional yang mempengaruhi proses komunikasi. Di antaranya lingkungan eksternal yaitu pendidikan, sosiologi, legal politik, dan ekonomi. Faktor situasional yang lain adalah jarak geografis. Sedangkan menurut Hutabak (2008) peran komunikasi dalam pembentukan budaya kerja adalah sebagai upaya untuk menghancurkan benteng-benteng hirarki 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 meminimalkan 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 mawaslingkungan diri sendiri, melainkan akan meningkatkan rasa saling bertanggung, yang berarti juga akan meningkatkan kepercayaan yang satu dengan yang lain.

Sedangkan menurut Conrad (1985) dalam Tahbo & Moss (2000) mengidentifikasi tiga fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain: 1) fungsi perintah – komunikasi memperbolehkan anggota organisasi "menyetujui, menerima, menyetujui, menyetujui dan bertindak atas suatu perintah". Dua jenis komunikasi yang mendukung pelaksanaan fungsi ini adalah pengumuman dan umpan balik. 2) fungsi relasional – komunikasi memperbolehkan anggota organisasi "menetapkan dan mempertahankan hubungan pribadi 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 organisasi, 3) fungsi manajerial ambiguitas – 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 IJMA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo sebagian besar sudah baik karena didukung oleh hubungan kekeluargaan yang sangat akrab. Hal ini terlibat 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 kultur dapat teraktualisasi dalam sikap dan perilaku perawat. Selain itu komunikasi dapat mempengaruhi budaya kerja perawat dalam berbagai cara misalnya kemampuan kerja dan aliran komunikasi ke bawah maupun ke atas hirarki organisasi akan lebih baik. Namun meskipun keterampilan 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 (31,9%) 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 31 perawat (93,8%). Selain itu dalam komunikasi (melipikan menyampaikan kebijakan baru untuk melayani

persepsi lebih baik), masing-masing individu perawat dapat mempersepsikan peran 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 4.5 yang menunjukkan hubungan lingkungan kerja dengan budaya kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo, dengan tingkat hubungannya sedang. Data yang menunjukkan 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 (6,2%) 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 Sihorang (2004) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan semngkaiian 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 Sihorang (2004) yang menambahkan 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 Schminy dalam Kelly & Thomas (1992), faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, motivasi yang memadai, target kerja yang



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

Berkaitan dengan lingkungan kerja, Isakan, SG Thorval K.B & Treffinger, D1 (1989) dalam Hutawanik (2008) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan yang kondusif meliputi beberapa dimensi seperti: dukungan, kesediaan, dan keuangghuan, kebebasan mengambil keputusan, waktu yang tersedia untuk memikirkan ide-ide baru, memberi peluang untuk mencoba ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam ukur pendapat, kemampuan belajar, berunding dan berunding, tingkat saling kepercayaan dan keterhukunan, dan keberanian menanggung resiko-tolok gagal.

Penilaian perawat di IRNA RSUD Dr. Moeb. Soeb. 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 memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan atas pasien yang dirawatnya. Meskipun di ruangan sering terjadi konflik, namun masih bisa diselesaikan secara kekeluargaan. Tapi tidak sampai membuat ketegangan di ruangan. Di ruangan juga sering terlibat perawat berdiskusi baik itu dengan sesama perawat, mahasiswa keperawatan, dan dokter muda. Tapi, setelah kejadian rutin perawat masih punya kesempatan untuk bertanya tanpa mendapatkan tanggapan 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

memelihara sikap dan perilaku pegawai yang lebih baik, serta memberikan peluang bagi semua unsur manajemen maupun administrasi untuk dapat berfungsi seperti apa yang diharapkan dan nilai-nilai budaya kerja yang baik akan dapat berakumulasi dalam pekerjaan sehari-hari.

Hasil dari hasil uji Spearman Rank Correlation pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan budaya kerja pegawai pelaksana di TRNA RSTT Dr. Mch. Saich Prohologgo, dengan tingkat hubungan kuat. Data yang menunjukkan yaitu sebanyak 30 pegawai (93,8%) memiliki motivasi baik, dan 2 pegawai (6,2%) yang masing-masing memiliki motivasi sedang dan kurang, dan 30 pegawai (93,8%) memiliki budaya kerja yang baik dan 2 pegawai (6,3%) memiliki budaya kerja yang cukup.

Teori kebutuhan Maslow diluar 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, betutupas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini insitusi 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 insitusi perlu memberikan peralatan atau perlengkapan yang mendukung pekerjaan, adanya jaminan keselamatan/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, pimpinan perlu menertima keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan

lokalisasi 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, pimpinan hendaknya saling mengukumi dengan pegawai, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya, 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk mengemukakan ide-ide, mengembangkan diri dan potensi, menantikan penilaian, kritik dan prestasi. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu meniadakan kesempatan pada pegawai agar mereka dapat mengaktualisasikan diri dengan baik dan wajar di tempat kerja. Selain itu menurut Maslow (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 sehingga 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 lingkungan yang dihadapi yang lama kelamaan akan membentuk budaya kerja yang positif.

Motivasi perawat di IKNA RSTU Dr. Mub. Saleh Probolinggo baik karena sebagian besar sumber kepegawaian sebagai PNS 781 perawat (62,5%) sehingga kebutuhan fisiologis yaitu gaji, tunjangan kesehatan dan jaminan kesehatan sudah terpenuhi sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku perawat dalam bekerja yang akan menjadi lebih baik (hidaya kerja yang lebih baik). Motivasi yang baik itu terlihat saat ada pasien baru yang masuk ruangan. Perawat

lingginya, semangatnya dengan baik. Perawat-pelaksana terlihat bersemangat dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori McGregor tentang dasar motivasi positif yang dinamakan teori Y untuk jukkkkan bahwa pekerjaan itu menyenangkan. Motivasi ini dipengaruhi kemampuan individu, keuletasan, ketertarikan dan pengetahuan serta persepsi peranan, perasaan individu tentang pekerjaan yang ditugaskannya. Dengan perawat yang memiliki motivasi baik, juga 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 berupaya 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 IRCA RSUD Dr. Moja Saleh Probolinggo, dengan tingkat hubungan kuat. Data yang menunjukkan yaitu terdapat 27 perawat (84,4%) dengan perubahan yang baik, 5 perawat (15,6%) dengan perubahan sedang dan 30 perawat (93,6%) memiliki budaya kerja yang baik dan 2 perawat (6,3%) memiliki budaya kerja yang cukup. Faktor perubahan adalah yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik, sehingga akan membentuk budaya kerja yang lebih baik.

McGraw Lewin (1951) dalam Armutung (2003) menyatakan dasar untuk mengelola perubahan antara lain: 1) meniadakan masyarakat keseimbangan masa kini yang stabil, yang mendukung sikap dan perilaku yang ada. Proses ini hampir merupakan hal yang merupakan perubahan bagi individu dan masyarakatnya dan kebutuhan untuk memotivasi mereka yang dipengaruhi kealamia akan nilai suatu keseimbangan dengan menerima perubahan. 2) berubah - menggantikan tanggapan baru berdasarkan informasi baru, 3) memelihara

kembali – menstabilkan perubahan dengan tanggapan baru ke dalam pribadi orang yang berkepentingan. Sedangkan menurut Beer et al. (1990) dalam Annalung (2003) menyatakan bahwa "perilaku individu dibentuk dengan penuh kekuatan oleh penerap organisasional yang dimainkan manusia. Cara paling efektif untuk mengubah perilaku adalah meletakkan manusia dalam suatu konteks organisasional baru, yang meniadakan 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 TRNA RSUD Dr. Moji 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 komunitas perawat untuk melakukan pekerjaannya lebih baik. Hal ini terlihat dari ketertarikan perawat terhadap pasien/keluarga yang menginginkan cita 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 terlibat 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 Intisih (1997) mengenai empat potensi kemampuan manusia untuk

Itulah akar perubahan yaitu kearifan diri, hati nurani yang memberikan arah pada kita untuk bertindak. Lelahlah bebas untuk bertindak, dan imajinasi kreatif,

Berdasarkan hasil uji Spearman Rank korelasikan pada tabel 5.6 menunjukkan bahwa ada hubungan faktor kedisiplinan dengan budaya kerja perawat pelaksana di TRNA (RSUD) Dr. Moh. Saleh Pratalinggo, dengan tingkat hubungan sedang. Data yang menunjukkan yaitu total ada 26 perawat (81,2%) kedisiplinan baik, 6 perawat (18,8%) kedisiplinan sedang dan 10 perawat (93,8%) memiliki budaya kerja yang baik dan 2 perawat (6,2%) memiliki budaya kerja yang cukup. Hal ini menunjukkan bahwa semakin disiplin seseorang, maka akan membentuk budaya kerja yang lebih baik.

Menurut Keith Davis & John W Newstrom (1988) dalam Turantik (2008), menyatakan bahwa disiplin mempunyai tiga macam sifat, yaitu: 1) disiplin preventif adalah tindakan sumber daya manusia agar terkandung untuk menaati standar dan peraturan. Tujuannya adalah mengontrol sumber daya manusia agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran pimpinan tidak terhalang dengan pegawai/pemaksana yang dapat membatalkan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia. 2) disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dilaksanakan 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 untuk pelanggan bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Kedisiplinan perawat di IRVA RSUD Dr. Moeh. Soetedjo 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. Sesuai itu tindakan terima dilakukan ketika perawat satu atau dua orang yang dinas selanjutnya datang, bukan semua. Seharusnya di ruangan sudah ada buku pelanggaran yang diisi oleh kepala ruangan. Namun hal ini tidak pernah dilakukan, karena kepala ruangan bermaksud untuk melindungi bawahannya. Bila perawat melakukan ketidakdisiplinan, maka kepala ruangan hanya memarahkannya secara pribadi. Ternyata hal ini dapat memotivasikan 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 sudah untuk membuat kinerja kerja yang lebih baik. Perilaku disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap sistem organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang dituntutkan yaitu budaya kerja yang positif.

**BAB 6**

**KESIMPULAN DAN SARAN**



## 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 Kesimpulan

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 medis) 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 linbang terima saat dinas, datang terlambat maupun pulang lebih dini. Kedisiplinan ini didukung oleh motivasi dan pengetahuan 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 kondusifitas tidak berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo karena masing-masing perawat belum mendapatkan komitmen pimpinan puncak yang seutuhnya 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 kualitas budaya merupakan 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 keterampilan perawat sesuai merata dalam perawatan pasien dan insentif (selain jasa medis) atas hasil kerja yang baik khususnya perawat magang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Kedua hal tersebut diharapkan dapat membentuk budaya kerja perawat yang positif.
2. Bidang RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo perlu untuk mengentusias budaya kerja perawat pelaksana dengan cara dilakukan penilaian oleh kepala ruangan secara berkala yang keunggulannya segera diimplementasikan sesuai dengan hasil

penilaian (sanksi) secara lisan, teguran, penubrukan, dan jika masih melakukan ketidakdisiplinan lagi maka perlu diberikan sanksi yang lebih berat serta peringatan hingga pemecatan. Hal ini diharapkan dapat terus memantapkan 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 ketidaksiplinan seperti tidak memakai sandal saat dinas, dan timbang terima saat diluar, 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 mendisiplin dalam bekerja tidak memakai sandal saat memberikan pelayanan, dan timbang terima saat diluar, datang dan pulang tepat waktu, memberikan pelayanan yang ramah dan segera datang bila pasien membutuhkan bantuan) serta selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam memberikan perawatan dengan cara mencari info terbaru tentang keperawatan atau mengikuti pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR PUSTAKA

- Amriyati. dkk. 2004. Kinerja Pegawai Ditinjau dari Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu. *Salju Kesehatan*. 16(2): 331-345)
- Anonymous. 2008. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No 23/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengambanngan Budaya Kerja Aparatur Negara Melalui Penyelenggaraan Aparatur Negara. Jakarta: Departemen Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Annstrong, Michael. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Perencanaan Profesi untuk Berprestasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Baker, K.A. 2002. Chapter 11. Organizational Culture. <http://www.widener-network.com/~mawarcearibenchamark/11-OrganizationandCulture.pdf>. Tanggal akses 8 mei 2008. Jam 10.57
- Brown, Ralph. 2008. Managing Your Employees. [www.online-business-plans.com](http://www.online-business-plans.com). Tanggal akses 26 April 2008. Jam 13.56
- Chandrasri, Farika. 2006. *Pratitapan Budaya Kerja*. [www.gampraktik.org/indonesia/06/04/](http://www.gampraktik.org/indonesia/06/04/). Tanggal akses: 9 April 2008. Jam 12.01
- Daryatni. 2008. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditasi Rakyat Hadon Kredit Desa Kabupaten Karanganyar. <http://eprints.uins.ac.id/123/1/Daryatni.pdf>. Tanggal akses: 14 mei 2008. Jam 12.41
- Domo, Karen. 2006. *Competency Portfolio*. <http://www.usd6a.com/report/Match-Competency-Portfolio-News.pdf>. Tanggal akses 7 April 2008. Jam 11.53
- Forsyth, Patrick. 1997. *Five Things Five* (Edisi Indonesia). Jakarta: Pinn 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

- Hashim, Malay SP. 2006. *Keperawatan Nurtive Care Mahasiswa*. 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://www.sportmanagement-sib.net/ira\\_links/145539392.pdf](http://www.sportmanagement-sib.net/ira_links/145539392.pdf). Tanggal akses 8 Mei 2008. Jan. 10.23
- Kelly & Thomas. 1992. *Clinical and Nursing Staff Development: Current Concepts. Future Focus 2<sup>nd</sup> edition*. USA: JB. Lippincott Company.
- Koontz, et al. 1984. *Management 8<sup>th</sup> edition*. Singapura: McGraw Hill International Book Company
- Kusnanto. 2004. *Paradigma Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: EGC.
- Kusnata, Ahmad. 2008. Organisasi dan Budaya. <http://elgama.wordpress.com/2008/04/24/budaya-organisasi-2/>. Tanggal akses 2 mui 2008. Jan 12.43
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SKM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ngalim. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Pustaka
- Nursalam. 2003. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Nursalam. 2007. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesionan Ed.2*. Jakarta: Salemba Medika
- Proter & Perry. 2005. *Buku Ajar Fundamentals Keperawatan: Konsep, Proses, dan Praktik Volume 1 Edisi 4*. Jakarta: EGC
- PSK FK UNAIR. 2007. *Buku Pedoman Penyusunan Proposal dan Skripsi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Preyitna, Widyo Yudo. 2004. *Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Mengerti Signi di Bina Kepengawasan Selo antar Daerah Propinsi Jawa Timur*. Tesis tidak dipublikasikan. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Rubbins, SP. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: Prenhallindo.
- Roh, et al. 2007. Measuring Quality. *Nursing Management*. Hal: 22

- Kowalski, H. S & Kowalski, B. L. 1997. *Nursing Administration Handbook 4<sup>th</sup> Edition*. Maryland: An Aspen Publication
- Santosa, Singgih. 2006. *Kepercayaan Statistik di Era Informatif dengan SPSS 14*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Santosa, Smeron. 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 Psikoterapi:psiologi.bincakarna.ac.id/jurnal/jurnal\_umeda.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.
- Triangg. 2004. *Dukaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Jingga Press.
- Tabbs & Moss. 2000. *HUMAN COMMUNICATION Komunikasi-Komunikasi Komunitas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tunggal, A. W. 1997. *Kamus Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta, hal: 96
- Udaydika. 2006. Mengatasi Hukya Menyimpang. [www.psikologi.com/opsi/mikel/](http://www.psikologi.com/opsi/mikel/). Tanggal akses 9 April 2008. Jam 12.59
- Widajan. Rochomadji. 2003. *Dukaya Kerja Rumah Sakit*. <http://www.sinarumendaka.com/forum/031004/03100403.htm> Tanggal akses 11 Maret 2008. Jam 10.10.



**LAMPIRAN**





## Lampiran 2



**PEMERINTAH KOTA PROBOLINGGO**  
**BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK**  
**DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT**

Jalan Dr. Moch. Saleh No. 5 Telepon (0335) 426436  
 PROBOLINGGO 67211

**SURAT KETERANGAN UNTUK MELAKUKAN PENELITIAN/SURVEY/RESEARCH/PKL**

Nomor : 072/ 358 /425.206/2008

Membaca : Surat dari Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga tanggal 5 Juni 2008 Nomor : 625 / J03.1.17 / PSIK / 2008 perihal Permohonan Bantuan Fasilitas Penelitian Mahasiswa PSIK – FK Unair.

Mengingat : 1. Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 03 Tahun 1972.  
 2. Surat Gubernur Daerah Tingkat I Jawa Timur Nomor : Gub./187/1972 tanggal 17 Juli 1972.

Dengan ini menyatakan **TIDAK KEBERATAN** dilakukan penelitian oleh :

Nama / NPK/NIM/KTP : **DIAN PERWITA / 010410756 B**  
 Alamat : Jl. S. Parman 74 RT. 004 RW. 002 Kec. Mayangan Probolinggo  
 Tema / Judul Penelitian : **Analisis berbagai Faktor yang berhubungan dengan Budaya Kerja Perawat Pelaksana di IRNA RSUD Dr. Moh. Saleh Probolinggo**  
 Daerah / tempat Penelitian : IRNA RSUD Dr. Moch. Saleh Kota Probolinggo  
 Lamanya Survey / Research : 1 ( satu ) bulan mulai tanggal 9 Juni s.d 8 Juli 2008.  
 Pengikut / Peserta Survey / Research : --

Dengan ketentuan - ketentuan sebagai berikut:

- Dalam jangka waktu 1 x 24 jam setelah tiba ditempat yang dituju diwajibkan melaporkan kedatangannya kepada Camat dan Kepolisian Resort setempat;
  - Mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam daerah hukum Pemerintah setempat;
  - Menjaga tata tertib, keamanan, kesopanan dan kesucilaan serta menghindari pernyataan-pernyataan baik dengan lisan maupun tulisan / lukisan yang dapat melukai / menyinggung perasaan atau menghina agama, bangsa dan negara dari suatu golongan penduduk;
  - Tidak diperkenankan melakukan kegiatan-kegiatan diluar sebagaimana dimaksud dalam tujuan ijin;
  - Setelah berakhirnya survey / research, diwajibkan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Pemerintah setempat mengenai selesainya pelaksanaan survey / research, sebelum meninggalkan daerah tempat survey / research;
  - Dalam jangka waktu satu bulan setelah dilakukannya survey / research, diwajibkan memberikan laporan tentang pelaksanaan dan hasil-hasilnya kepada Walikota Probolinggo Cq Kepala Badan Kesatuan Bangsa Politik, dan Perlindungan Masyarakat;
- Surat keterangan ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata bahwa pemegang surat keterangan ini tidak memenuhi ketentuan-ketentuan sebagai tersebut diatas.

Probolinggo, 6 Juni 2008

a.n. **WALIKOTA PROBOLINGGO**

**Kepala Badan Kesatuan Bangsa,  
 Politik dan Perlindungan Masyarakat  
 Kota Probolinggo,**



**H. MUCHSIN, SH, M.Si**

Pribina Tingkat I  
 NIP. 510 091 425

**MBUSAN Yth.:**

Bapak Walikota Probolinggo (sebagai laporan);  
 Sdr. Kepala Badan KESBANG Prop. JATIM  
 di Surabaya (sebagai laporan);  
 Sdr. DANDIM 0820 Probolinggo;  
 Sdr. Kepala POLRESTA Probolinggo;  
 Sdr. Direktur RSUD Dr. Moch. Saleh Probolinggo;  
 Yang bersangkutan.



**PEMERINTAH KOTA PROBOLINGGO  
RSUD DOKTER MOHAMAD SALEH**

Jl. Mayjenal Pangjalen No. 63 Telp : (0325) 432478, 433119, 421118 Fax. (0325) - 432702  
E-mail : rsudpsob@probolinggo.go.id  
PROBOLINGGO - 67112

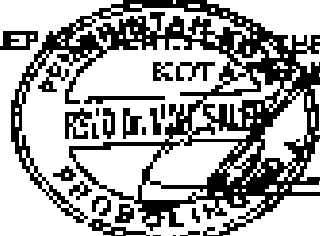
Probolinggo, Mei 2008

Nomor : 420/437/425.205.2/HK  
Sifat : Penting  
Lampiran :  
Perihal : Pemohonan Ijin Penelitian

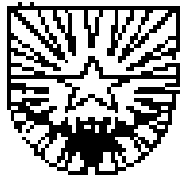
Kepada  
Yth. Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan  
Fak. Kebidokteran Universitas Airlangga  
di  
**SURABAYA**

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 1025/003.E.17/PSTR/2008 tanggal 5 Juni 2008 perihal seperti pada pokok surat, maka pada prinsipnya kami tidak keberatan apabila Mahasiswa Saudara yang bernama Dina Purwati NIM 0104110756H Program Studi S1 Ilmu Keperawatan melaksanakan penelitian di lingkungan RSUD Dokter Mohamad Saleh Kota Probolinggo. Dan bersama ini pula kami beritahukan bahwa biaya penelitian sebesar Rp. 150.000,- per orang/bulan sesuai dengan Keputusan Kepala RSUD Dokter Mohamad Saleh Kota Probolinggo Nomor: 10 Tahun 2008.

Demikian untuk menjadikan maklumi atas kerja samanya kami sampaikan terima kasih.

  
 KEPALA PEMERINTAH KOTA MOHAMAD SALEH  
 KOTA PROBOLINGGO  
 RSUD Dr. MOHAMAD SALEH  
 Jl. ST. JENDRAL PANGJALAN 63, PROBOLINGGO  
 FAKULTAS KEPERAWATAN  
 NTP. 640 101 128

## Lampiran 4



**PEMERINTAH KOTA PROBOLINGGO  
RSUD DOKTER MOHAMAD SALEH**

Jl. Mayjand Panjaitan No.65 Telp. (0335) 433478,433119,431118 Fax. (0335) 432702  
E-mail : rsudprob@yehon.com  
PROBOLINGGO – 67219

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 420 / 62 / 225.2015 / 2008

Yang bertanda tangan dibawah ini .

Nama : Dr EUDI PURWOLLALI, SpPT, MCKes  
NIP : 140 101 128  
Jabatan : Kepala RSUD Dokter Mohamad Saleh Kota Probolinggo  
Alamat : Jl Mayjand Panjaitan 65 Probolinggo

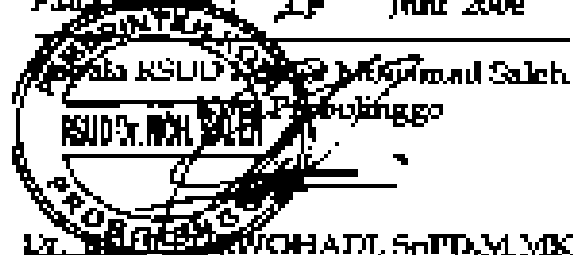
Dengan ini memeringatkan bahwa :

Nama : Dian Perwita  
NIM : 0104107568  
Mahasiswa : Program Studi S1 Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran  
Universitas Airlangga Surabaya

telah menyelesaikan / melaksanakan Penelitian di Lingkungan RSUD Dokter Mohamad Saleh Kota Probolinggo guna penyusunan Skripsi dengan judul " Analisis Berbagai Faktor yang Berhubungan dengan Hidayah Kerja Perawat Pelaksana di INNA RSUD Dokter Mohamad Saleh Kota Probolinggo ", mulai tanggal 9 s/d 25 Juni 2008.

Decritkan Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: P r o b o l i n g g o  
Pada tanggal: 25 Juni 2008



Dr. EUDI PURWOLLALI, SpPT, MCKes  
Pemula Utama Muda  
NIP 140 101 128

## Lampiran 5

**LEMBAR PERMINTAAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN**

Kepada Yth : Bapak / Ibu responden

Nama saya Dian Perwita, mahasiswa Program Studi SL 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 IRTA RSUD. Dr. Mah. Saleh Proboinggo. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang berhubungan dengan budaya kerja perawat pelaksana.

Untuk itu saya mohon partisipasi dan kesediaan Saudara untuk mengisi kuisioner sejujur-jujurnya atau apa adanya sesuai dengan yang Saudara alami akan 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 disepakati.

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

Sukabaya, Juni 2008  
Hormat saya,

Dian Perwita  
0104107562

**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	:
Number 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 :  21-30 tahun
- 31-40 tahun
- 41-50 tahun
- >51 tahun
- Jenis Kelamin :  Laki-laki
- Perempuan
- Status perkawinan :  Belum menikah
- Menikah
- Tahun bekerja :  2-5 tahun
- 6-10 tahun
- 11-15 tahun
- >16 tahun
- Status kepegawaian :  PNS
- CPNS
- Honorer
- Magang
- Pendidikan :  SMK
- D III keperawatan
- D IV keperawatan
- S1 keperawatan

## Lampiran 8

**Lembar Kuisioner**  
**Bertugas Faktor yang Berhubungan dengan Budaya Kerja**  
**Perawat Pelaksana**

Tanggal pengisian:

No. Responden .. :

## Petunjuk:

Isilah lingkaran (○) 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 memiliskan nama dan nomor skor

## Keterangan pengisian:

S = Selalu

HS = Hampir selalu

HTP = Hampir tidak pernah

TP = Tidak pernah

## a. Komunikasi Pimpinan Puncak

No.	Pernyataan	S	HS	HTP	TP	Skor
1.	Pimpinan memberikan kesempatan mengkal petelikan untuk meningkatkan ketrampilan					
2.	Pimpinan memberikan kesempatan pada saya untuk melanjutkan pendidikan					
3.	Kami memberikan pujian atau ucapan terima kasih atas hasil kerja saya					
4.	Pimpinan memberikan insentif berupa uang atas hasil kerja saya					
5.	Pimpinan memberikan dukungan kepada setiap inisiatif yang ingin dikembangkan					
6.	Kami memberikan bantuan kerja bawahah menghadapi kesulitan dalam bekerja					
7.	Pimpinan/ku memberikan kepercayaan pada bawahah untuk melakukan pekerjaan					
8.	Kami memberikan kebebasan untuk mengambil keputusan atas tindakan yang akan dilaksanakan pada pasien					
9.	Pimpinan memberikan contoh perilaku kerja yang baik kepada bawahah					

## b. Komunikasi

No.	Pernyataan	S	HS	HTP	TP	Skor
1.	Komunikasi saya dengan atasan berjalan dengan baik					
2.	Komunikasi saya dengan teman sejawak 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 7

Tingkat Keseluruhan Budaya Kerja  
(Skala Persepsi terhadap Peleburnannya)

Tanggal pengisian:  
No. Responden :

## Petunjuk pengisian

Berilah tanda check (✓) pada kolom yang ada di sebelah kanan sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Anda/Anda 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	S	HS	HTP	TP
1.	Melakukan pelayanan tanpa menunggu perintah.				
2.	Perawat diberi kesempatan untuk menciptakan ide-ide baru yang sederhana.				
3.	Menerima ide baru dalam pelayanan keperawatan yang diberikan.				
4.	Selalu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.				
5.	Selalu berupaya mengembangkan pengatahuan untuk meningkatkan kualitas layanan.				

Budaya IPTEK

No	Budaya Kerja	S	HS	HTP	TP
1.	Mempunyai keinginan untuk mempelajari dan melaksanakan perkembangan IPTEK Keperawatan guna pelayanan pasien.				
2.	Bersikap proaktif dengan mencari informasi pengetahuan baru tentang keperawatan.				
3.	Menjadikan IPTEK Keperawatan sebagai tantangan, bukan ancaman.				
4.	Fluiditas belajar keahasan pasien dengan praktik keahasan lain.				
5.	Tersikap proaktif mengikuti sertifikasi/pelatihan keperawatan/mengikuti pendidikan formal sesuai kebutuhannya.				



**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.	Pemwai memberitahukan alasan jelas tentang perawatan, prosedur, pemeriksaan lanjutan setelah diperbolehkan pulang.			
4.	Selama dirawat, perawat selalu memantau keadaan pasien secara teratur.			
5.	Perawat selalu datang bila saya menelukkannya.			
6.	Pemwai mempunyai cukup waktu untuk menulangkarkan keluhan pasien.			
7.	Selama dirawat perawat memperlakukan keluarga/pasangan/ibu pasien dengan baik.			
8.	Perawat selalu berusaha agar pasien merasa puas dengan kepedalilan yang baik.			
9.	Perawat merawat pasien dengan penuh kerajinan.			
10.	Perawat ramah dan sopan dalam menulangkarkan pelayanan.			
11.	Menerima 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 Honorar = 2	CPNS = 3 PNS = 4	
Status Perkawinan: Belum menikah = 1 Menikah = 2	Pendidikan: SPK = 1 D III Kep = 2	D IV Kep = 3 SI Kep = 4	



1. Berbagai Faktor yang Berhubungan dengan Budaya Kerja Perawat Pelaksana  
Tabulasi Data Khusus

Berbagai Faktor	No. Responden																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32						
Komitmen Pimpinan Puncak	4	2	5	4	2	5	4	2	4	5	2	2	5	4	2	4	1	1	4	1	4	4	1	5	5	5	5	2	5	2	4	5	2	3	2			
	2	4	4	2	4	4	1	2	4	4	4	1	2	4	4	2	5	5	5	1	5	5	2	1	5	5	4	2	4	1	1	5	2	2				
	5	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	1	2	2	1	5	5	5	2	2	1	4	4	5	5	5	1	4	5	1	5	2			
	4	2	4	1	4	4	2	1	5	2	2	2	5	3	2	2	1	1	5	1	2	4	5	2	5	2	4	2	1	1	1	4	5	4	2			
	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	1	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	2	1	4	4	4	5	4	1	4	5	4	5	4	2		
Jumlah	4	4	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1	4	4	5	5	1	4	5	4	5	5	1	4	4	5	5	5			
	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5			
	4	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Persentase Kategori	0.7556	0.7111	0.8222	0.5111	0.8222	0.8222	0.6889	0.6667	0.778	0.7111	0.6444	0.4444	0.8222	0.8	0.6222	0.578	0.6	0.556	0.6889	0.6444	0.8889	0.6444	0.8889	0.7111	0.8222	0.778	0.844	0.822	0.7333	0.844	0.422	0.689	0.956	0.733				
	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	1	2	3		
Komunikasi	5	4	4	2	5	5	5	2	5	5	4	2	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5		
	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	4	4	5	1	4	5	4	1	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	4	4	5	2	5	5	2	4	4	4	2	2	4	5	5	5	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	5	2	4	5	2	4	5	2	
	5	2	4	2	2	2	2	2	5	2	4	2	4	1	5	4	4	5	5	1	5	4	2	4	4	4	2	5	4	2	4	4	2	4	5	4	4	
Jumlah	28	23	28	15	24	26	23	19	28	26	22	17	25	26	28	29	26	24	27	25	31	29	40	32	28	35	38	37	33	38	19	31	43	33	33			
	0.9333	0.767	0.9333	0.5	0.8	0.867	0.7667	0.6333	0.933	0.867	0.733	0.5667	0.833	0.867	0.9333	0.967	0.867	0.8	0.9	0.833	0.9333	0.967	0.867	0.933	0.933	0.933	0.733	0.9	0.833	0.7	0.767	0.967	0.733					
Motivasi	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	5	4	2	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	2	4	5	5	4	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Jumlah	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	39	41	40	43	44	42	40	42	41	43	42	41	40	43	42	47	29	39	36	41	44	45	47	37	42	41	36	41	39	42	46	44	46	44	44	44		
Persentase Kategori	0.78	0.82	0.8	0.86	0.86	0.84	0.8	0.84	0.82	0.86	0.84	0.82	0.8	0.86	0.84	0.94	0.58	0.78	0.76	0.82	0.88	0.88	0.9	0.94	0.74	0.84	0.82	0.72	0.82	0.78	0.84	0.92	0.88	0.88	0.88			
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	



Berbagai Faktor	No. Responden																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
Lingkungan Kerja	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	
	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	
	5	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
	1	2	2	1	5	4	1	2	4	2	4	4	2	4	2	4	5	4	2	4	5	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2
	5	4	5	4	4	5	4	2	4	4	2	1	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4
4	4	2	5	5	5	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	2	2	4	4	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	
Jumlah	33	31	33	32	37	38	32	33	30	35	33	27	31	35	36	33	25	34	34	32	36	35	34	37	35	30	27	32	30	34	38	28	
Persentase Kategori	0.825	0.775	0.825	0.8	0.925	0.95	0.8	0.825	0.75	0.875	0.825	0.675	0.775	0.875	0.9	0.825	0.625	0.85	0.85	0.8	0.9	0.875	0.85	0.925	0.875	0.75	0.675	0.8	0.75	0.85	0.95	0.7	
Perubahan	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	
	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	12	13	12	13	13	13	12	13	12	13	13	16	12	13	14	11	11	12	12	12	13	14	13	12	12	11	11	12	12	15	14	12	
Persentase Kategori	0.8	0.867	0.8	0.867	0.8667	0.867	0.8	0.8667	0.8	0.867	0.867	1	0.8	0.867	0.9333	0.733	0.733	0.8	0.8	0.867	0.9333	0.867	0.8	0.8	0.733	0.733	0.8	0.8	0.8	1	0.933	0.8	
Kedisiplinan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	2	4	5	4	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
Jumlah	20	21	19	20	23	21	20	23	20	23	17	18	20	23	20	18	19	20	20	21	23	21	20	19	17	16	20	20	22	23	18		
Persentase Kategori	0.8	0.84	0.76	0.8	0.92	0.94	0.8	0.92	0.8	0.92	0.84	0.68	0.72	0.8	0.92	0.8	0.72	0.76	0.8	0.84	0.92	0.84	0.8	0.76	0.68	0.64	0.8	0.8	0.88	0.92	0.72		

Keterangan, untuk pertanyaan positif:  
 Nilai: selalu dinilai 5  
 hampir selalu dinilai 4  
 hampir tidak pernah dinilai 2  
 tidak pernah dinilai 1  
 baik = > 75% kategori 3  
 sedang = 60-75% kategori 2  
 kurang = < 60% kategori 1

Keterangan, untuk pertanyaan negatif: diarsir warna hijau muda:  
 Nilai: selalu dinilai 1  
 hampir selalu dinilai 2  
 hampir tidak pernah dinilai 4  
 tidak pernah 5  
 Penilaian: baik = > 75% kategori 3  
 sedang = 60-75% kategori 2  
 kurang = < 60% kategori 1





	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	
101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	

Kategori grup siswa:

- Kategori 1: 100-110
- Kategori 2: 110-120
- Kategori 3: 120-130
- Kategori 4: 130-140
- Kategori 5: 140-150
- Kategori 6: 150-160
- Kategori 7: 160-170
- Kategori 8: 170-180
- Kategori 9: 180-190
- Kategori 10: 190-200

Pertemuan

Kategori grup siswa:

- Kategori 1: 100-110
- Kategori 2: 110-120
- Kategori 3: 120-130
- Kategori 4: 130-140
- Kategori 5: 140-150
- Kategori 6: 150-160
- Kategori 7: 160-170
- Kategori 8: 170-180
- Kategori 9: 180-190
- Kategori 10: 190-200

Pertemuan

## 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	megang	1	3.0	3.0	3.0
	honorer	2	6.3	6.3	9.3
	CPNE	1	3.1	3.1	12.4
	PNE	20	62.6	62.6	75.0
	Total	25	100.0	100.0	100.0

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D II Ksp	32	100.0	100.0	100.0

Frequency

jabatan

		Komandan Operasi Pusat	Komandan Korps	Korps Korps	Perencanaan	Operasi Operasi	Operasi Korps
Valid	Megang	32	32	32	32	32	32
	Megang	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

komponen pimpinan pusat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang	2	13.6	13.6	13.6
	sedang	14	43.8	43.8	57.4
	baik	13	40.6	40.6	100.0
	Total	29	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	

## mata kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang	1	3.1	3.1	3.1
	sedang	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	

## kualitas 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	

## 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
		% of Total	.0%	15.6%
	sedang	Count	2	12
		% of Total	6.3%	37.5%
	baik	Count	0	13
		% of Total	.0%	40.6%
Total	Count	2	30	
	% of Total	6.3%	93.8%	

## Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.091	.058	.502	.619 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.122	.073	.671	.507 <sup>c</sup>
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 <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.127	.050	-.701	.489 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-.136	.054	-.751	.459 <sup>c</sup>
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 <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.600	.176	4.108	.000 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.600	.176	4.108	.000 <sup>c</sup>
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 <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.946	.024	15.910	.000 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.999	.001	169.706	.000 <sup>c</sup>
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 <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.600	.176	4.108	.000 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.600	.176	4.108	.000 <sup>c</sup>
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 <sup>a</sup>	Approx. Sig. <sup>b</sup>	Approx. Sig. Exact <sup>c</sup>
Interval by Interval	Pearson's R	.537	.160	3.481	.002 <sup>c</sup>
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.657	.169	3.451	.002 <sup>c</sup>
N of Valid Cases		32			

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

## Nonparametric Correlations

## Correlations

			komunikasi pimpinan puncak	budaya kerja
Spearman's rho	komunikasi pimpinan puncak	Correlation Coefficient	1.000	.142
		Sig. (2-tailed)		.442
		N	32	32
	budaya kerja	Correlation Coefficient	.142	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)		.651
		N	32	32
	budaya kerja	Correlation Coefficient	.109	1.000
		Sig. (2-tailed)	.651	
		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).