

JurnalKajianKesehatanMasyarakat	Vol.5 No.2	Edition: April 2025
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JK2M	
Received:10 April 2025	Revised: 15 April 2025	Accepted: 22 April 2025

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF DENGAN KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM HAJI MEDAN TAHUN 2023

Maya Yulia,¹ Sorimuda Sarumpaet,² Nur Mala Sari³

Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua

e-mail : mayayulia@gmail.com

sorimudasarumpet@gmail.com

nurmalasari@gmail.com

Abstract

Organizational culture and incentives are factors that can affect the performance of organizational members in achieving organizational goals. One of the organizational members of the hospital is nurses who are the health workers with the largest proportion in the hospital and nurse performance plays an important role in providing health services. The aim of this study is to determine the relationship of organizational culture and incentives to the performance of executive nurses at RSU Haji Medan in 2023. This research design is a cross sectional study. The sample in this study were 92 nurses. Based on the results of statistical tests with Chi-square, there is a significant relationship between organizational culture of involvement with nurse performance with p-value = 0.002 and PR value = 6.87, between organizational culture of adjustment with nurse performance with p-value = 0.001 and PR value = 8.30, between organizational culture of consistency with nurse performance with p-value = 0.001 and PR value = 10.5, between organizational culture of mission with nurse performance with p-value = 0.001 and PR value = 20.0. There is no significant relationship between the criteria for providing incentives and nurse performance p-value = 0.346, and between the incentive delivery system and nurse performance p-value = 0.434, and it is found that the mission organizational culture variable is the strongest variable associated with nurse performance p-value = 0.001 and PR = 20.0. The hospital mission is more clearly socialized to all hospital employees, especially executive nurses, and nurses are expected to prepare and set strategies in carrying out the mission to achieve the long-term goals of the Haji Medan General Hospital.

Keywords: *Organizational Culture, Nurse Performance, Hospital*

1. PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah organisasi dengan tenaga kerja, profesi, dan latar belakang budaya yang beragam. Faktor penting yang perlu dipertimbangkan dari perspektif organisasi rumah sakit adalah budaya organisasi.

Menurut Robbin (2016), budaya organisasi memegang peranan penting dalam mempengaruhi seluruh aktivitas dan dapat dibedakan berdasarkan sistem yang dianut oleh anggota organisasi rumah sakit. Salah satu anggota organisasi rumah sakit adalah perawat. Perawat adalah tenaga kesehatan terbesar di rumah sakit dan memainkan peran penting dalam pemberian layanan kesehatan. Mutu pelayanan kesehatan dapat dicapai melalui pemberian pelayanan yang profesional.

Kinerja seorang perawat diikuti dengan pengetahuan dan keterampilan khusus seperti keterampilan intelektual, teknis, dan interpersonal, dan praktiknya harus mencerminkan perilaku kepedulian, kasih sayang, dan cinta kasih (Dwidiyanti, 2017).

Menurut Ilyas (2012) Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja: faktor pribadi, faktor psikologis, dan faktor budaya organisasi. Hidayat (2016) memaparkan model teori kinerja dan menganalisis banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Faktor individu dikelompokkan menjadi sub-variabel seperti keterampilan, kemampuan, latar belakang keluarga, riwayat pekerjaan,

tingkat sosial, dan demografi. Faktor psikologis terdiri dari subvariabel kognisi, kepribadian, sikap, motivasi, dan kepuasan kerja (Arianty, 2014). Faktor organisasi terdiri dari sub-variabel seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan seperti insentif dan tunjangan bulanan, komunikasi dan pengambilan keputusan (Fergie, 2015).

Berdasarkan penelitian Aryati (2014), faktor organisasi seperti budaya organisasi dan insentif dijelaskan mempengaruhi kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian Mulyadi (2012) menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja dan motivasi pegawai. Untuk mengikuti segala perkembangan yang ada dan mencapai tujuan organisasi (rumah sakit), maka pegawai memerlukan motivasi agar dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan penelitian Royani (2010), motivasi pemenuhan aspirasi pegawai yang meliputi gaji atau gaji yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang bersahabat, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, dan kepemimpinan yang adil dan bijaksana, digambarkan mengandung petunjuk dan petunjuk.

Sesuai adalah organisasi atau tempat kerja yang dihormati oleh masyarakat atau dihormati dengan mencari insentif yang proporsional

dengan ukuran dan bersifat progresif, yaitu sepadan dengan tingkat karier (Hilda, 2018). Insentif mutlak diperlukan untuk menjaga kinerja pegawai pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai dengan kemampuannya (Hasibuan, 2014).

Berdasarkan hasil survey awal yang telah dilakukan pada bulan Oktober 2022 dijelaskan bahwa sebanyak 25% responden perawat mengatakan budaya organisasi, kinerja, dan insentif di RSUD Haji Medan dalam keadaan baik, sementara 75% lainnya mengatakan bahwa budaya organisasi, kinerja, dan insentif di RSUD Haji Medan dalam keadaan tidak baik (bermasalah atau tidak sesuai yang diharapkan).

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul analisa hubungan budaya organisasi dan insentif dengan kinerja perawat di RSUD Haji Medan Tahun 2023.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan observasional analitik. Rancangan penelitian ini adalah *cross sectional study* yaitu untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Haji Medan Tahun 2023.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *Total Sampling* (pengambilan sampel secara keseluruhan) dengan jumlah sampel adalah 92 orang.

Instrument dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner daftar pertanyaan yang diberikan responden dengan maksud bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti.

Uji kemaknaan hubungan menggunakan uji *Chi-square* dengan tingkat kepercayaan 95% (0,05) dimana nilai p (p -value) pada tingkat kepercayaan 95% adalah apabila nilai $p < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel independen dengan variabel dependen (Dahlan, 2014).

Analisis multivariat dilakukan untuk mengetahui variabel independen (budaya organisasi rumah sakit dan insentif) mana yang paling besar hubungannya terhadap variabel dependen (kinerja perawat). Analisis ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan analisis regresi linier logistik dengan menggunakan program SPSS (Sugiyono, 2014).

3. HASIL

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada responden perawat pada penelitian di RSUD Haji Medan, terdapat karakteristik responden penelitian adalah sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 1 diketahui pendidikan terbanyak responden adalah perguruan tinggi (100%), jenis kelamin terbanyak yaitu perempuan (56,5%), dan sebagian responden dengan lama kerja responden yaitu 1-5 tahun

(50,0%), rerata usia responden penelitian yaitu (34,43±5,93) tahun.

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan adanya nilai *p-value* > 0,05 yaitu pada variabel budaya kriteria pemberian insentif, dan sistem pemberian insentif. Sehingga pada variabel tersebut harus dikeluarkan dulu kemudian dilanjutkan pada tahap 1, dimana pada tahap tersebut menunjukkan urutan variabel independen mana yang paling berpengaruh secara dominan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan variabel budaya organisasi misi memiliki nilai *p-value* sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan terdapat hubungan budaya organisasi misi terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Medan.

Berdasarkan nilai PR didapatkan hasil 20,0 dengan kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi misi merupakan variabel paling kuat hubungannya terhadap kinerja perawat.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik Responden	f	%
Pendidikan		
SMA/SPK	0	0%
Perguruan Tinggi (DIII/SI)	92	100%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	40	43,5
Perempuan	52	56,5
Lama Kerja		
1-5 tahun	46	50,0
6-10 tahun	27	29,3
>10 tahun	29	20,7
Usia responden (Mean ± SD) Tahun	34,43 ± 5,93	

Tabel 2. Seleksi Kriteria Variabel Permodelan

Variabel Kandidat	<i>P</i> *	Variabel Non Kandidat	<i>P</i> *

Budaya organisasi	0,002	Kriteria pemberian insentif	0,346
Budaya organisasi	0,001	Sistem pemberian insentif	0,434
Budaya organisasi konsistensi	0,001		
Budaya organisasi misi	0,001		

*(Uji Chi-Square)

Tabel 3. Analisis Regresi Logistik Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Perawat

Variabel Bebas	p-value	PR	95% CI	
			Lower	Upper
Budaya organisasi keterlibatan	0,996	6,87	2,60	52,69
Budaya organisasi penyesuaian	0,048	8,30	3,14	45,7
Budaya organisasi misi	0,001	20,0	7,02	636,7

4. PEMBAHASAN

Hasil akhir permodelan variabel budaya organisasi misi memiliki nilai p-value sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan terdapat hubungan budaya organisasi misi terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Medan. Berdasarkan nilai PR didapatkan hasil 20,0 dengan kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi misi merupakan variabel paling kuat hubungannya terhadap kinerja perawat.

Pada penelitian ini variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja perawat adalah indikator "misi" dalam budaya organisasi. Keberhasilan organisasi tergantung pada berbagai macam sumber daya yang dimilikinya.

Rumah sakit adalah sebuah organisasi yang menghimpun sumber daya baik medis maupun non medis untuk ikut aktif dalam menjalankan tata kelola rumah sakit.

Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh perawat RSUD Haji

Medan, Sebagian besar perawat mengisi jawaban pada pernyataan "misi rumah sakit menjadikan motivasi bagi perawat dalam bekerja" hal ini berarti setiap perawat selalu mengingat misi dan tujuan rumah sakit demi tercapainya kinerja yang baik.

Visi dari RSU Haji Medan adalah Menjadi Rumah Sakit unggulan, terakreditasi, yang bernuansa Islami dengan pelayanan kesehatan prima. Sedangkan Misi dari RSU Haji Medan adalah Mampu menjadi Rumah Sakit yang dipercaya oleh masyarakat dalam memberikan pelayanan kesehatan secara professional, ramah, dan empati, melaksanakan tata kelola

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu misi rumah sakit agar dapat disosialisasikan dengan lebih jelas kepada seluruh karyawan rumah sakit, terutama perawat pelaksana, dan perawat diharapkan dapat mempersiapkan dan mengatur strategi dalam menjalankan misi untuk mencapai tujuan jangka panjang Rumah Sakit Umum Haji Medan.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, M. (2012). Hubungan Budaya Organisasi Dan Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. Achmad Mochtar Bukit Tinggi. Document Repository

rumah sakit yang bermutu dan akuntabel dengan didukung oleh sistem teknologi informasi, memiliki sumber daya rumah sakit sesuai dengan standar RS Tipe B.

Berdasarkan hasil penelitian Simanjuntak et al. (2016), diketahui bahwa visi dan misi dari sebuah organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Andriani et al. (2012) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja dan ditemukan juga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Universitas Andalas 68, 375–82.

Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144–150.

Aryati. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Situasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perama Swara Tour and Travel dalam <http://www.perpustakaan digital UT>

Dahlan, M. S. (2014). Besar sampel dan cara pengambilan sampel: Dalam penelitian kedokteran dan kesehatan. Jakarta: salemba Medika.

Dwidiyanti, M. (2017). *Caring Kunci Sukses Perawat Mengamalkan Ilmu*. Semarang: Hasani.

- Fergie, M.M., (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon: Fakultas Kedokteran Universitas Samratulangi.
- Hasibuan, M. S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat A, U. M. (2016). Kebutuhan Dasar Manusia, Buku Saku Praktikum, Edisi Revisi. Egc.
- Hilda, Dan A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. Jurnal Husada Mahakam, IV (6), 326-335.
- Ilyas, Y. (2011). Perencanaan SDM rumah sakit. Jakarta: FKM-UI.
- Mulyadi, D. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Karawang, Jurnal Manajemen vol.09, no.4. hal: 944-954.
- Robbins, S. P. (2010). Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo.
- Royani. (2010). Hubungan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Cilegon Banten, Tesis, Universitas Indonesia.
- Simanjuntak, E.T. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMK Sub Rayon 03 Pematang Siantar (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.