

PENGARUH PEMAHAMAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP

Suhadi Prayitno
(Program Studi Kesehatan Masyarakat,
STIKes Bhakti Husada Mulia Madiun)

ABSTRAK

Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, sehingga sangat memerlukan SDM yang berkualitas. Pada tahun 2015 kinerja perawat masih rendah, terlihat dari nilai Indikator Kinerja Individu (IKI) yaitu dari 90 perawat instalasi rawat inap terdapat 7 perawat yang mendapat nilai baik sebanyak 23,3% dan 83 perawat mendapat nilai cukup sebanyak 76,6. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemahaman budaya organisasi terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap di RSI Siti Aisyah Madiun. Jenis penelitian ini adalah observasional analitik, dengan desain cross sectional study. Populasi adalah perawat instalasi rawat inap di RSI Siti Aisyah Madiun. Dari populasi sejumlah 90 orang, dengan menggunakan teknik sampling proporsionate statisfied random sampling, diperoleh sampel sebanyak 73 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Korelasi Kendall Tau (t) untuk mengetahui korelasi atau hubungan antara dua variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat instalasi rawat inap di RSI Siti Aisyah Madiun kurang memahami budaya organisasi dan nilai indikator Kinerja Individu (IKI) perawat sebagian besar mendapat nilai cukup. Sedangkan hasil uji Kendall" tau_b menunjukkan bahwa nilai sig adalah $0,017 < 0,05$ dan koefisien korelasi Kendall" tau_b yaitu 0,205 disebut hubungan linier yang positif. Selanjutnya disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemahaman budaya organisasi terhadap kinerja perawat. Pimpinan RSI Siti Aisyah Madiun hendaknya lebih menginternalisasi budaya organisasi kepada seluruh anggota RSI Siti Aisyah Madiun.

Kata kunci:
Budaya Organisasi, Kinerja Perawat

PENDAHULUAN

Latar belakang

Dalam era pasar bebas, rumah sakit saling bersaing dalam memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada masyarakat. Armen dan Azwar (2013) menjelaskan penyelenggaraan rumah sakit mencakup pelaksanaan pelayanan kesehatan dan pelaksanaan pelayanan administrasi. Pelayanan medis rumah sakit secara langsung dilaksanakan oleh staf medis, staf perawatan, dan staf administrasi. Sebagai usaha dibidang jasa, keunggulan dalam faktor pelayanan menjadi sebuah tuntutan. Situasi ini mendorong rumah sakit untuk memaksimalkan kinerja karyawan agar terus bersaing. Rumah sakit menurut UU No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Untuk mempertahankan kelancaran kegiatan rumah sakit, perlu ditopang sumber daya manusia yang memenuhi kualitas serta lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai.

Rumah Sakit Islam Siti Aisyah merupakan salah satu rumah sakit di Kota Madiun yang memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun sangat memerlukan tenaga SDM yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Pada tahun 2015 tingkat kinerja perawat tergolong masih rendah, terlihat dari nilai Indikator Kinerja Individu (IKI) tahun 2015 di RSI Siti Aisyah Madiun. Karyawan memegang suatu kunci penentu keberhasilan organisasi. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan organisasi.

Tujuh langkah pelayanan Islami sebagai budaya organisasi dan pedoman perilaku dalam melayani pasien dan keluarga pasien di RSI Siti Aisyah Madiun. Tujuh langkah pelayanan Islami tersebut meliputi

membudayakan senyum, salam, dan sapa; menginformasikan setiap rencana pelayanan; mengawali setiap tindakan dengan basmallah dan diakhiri dengan hamdallah; melayani pasien dan keluarganya seperti keluarga sendiri; bekerja dengan ikhlas, ramah, santun, dan disiplin; mengajak pasien dan keluarganya untuk selalu berdoa dan beristighfar; dan membudayakan sholat berjamaah. Tata nilai yang dikembangkan oleh Rumah Sakit Islam Siti Aisyah sangat mendukung untuk menciptakan budaya organisasi yang mengarah pada tercapainya visi dan misi rumah sakit. Oleh karena itu seharusnya seluruh karyawan di RSI Siti Aisyah mengimplementasikan perilaku kerja yang mencerminkan budaya organisasi rumah sakit.

RSI Siti Aisyah Madiun sudah melakukan penilaian prestasi kerja karyawan dengan Indikator Kinerja Individu (IKI) setiap tahunnya, akan tetapi nilai kinerja karyawan (perawat) rawat inap masih tergolong rendah dengan banyaknya perawat rawat inap yang mendapat nilai cukup dari kategori IKI tersebut sebanyak 92,2%. Instalasi Rawat Inap RSI Siti Aisyah Madiun memandang perlunya adanya penelitian mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawainya sebagai bahan kajian awal, untuk selanjutnya dapat dilakukan penelitian yang lebih luas untuk seluruh pegawai di RSI Siti Aisyah Madiun dalam upaya untuk meningkatkan pegawainya. Dengan demikian menurut peneliti perlu dilakukan penelitian tentang seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat pada Instalasi Rawat Inap RSI Siti Aisyah Madiun. Pertimbangan dalam memilih obyek penelitian selain dikarenakan pertimbangan waktu dan biaya, juga disebabkan bahwa masalah kinerja karyawan di instalasi Rawat Inap RSI Siti Aisyah merupakan bagian isu sentral dalam keberhasilan bagi kinerja organisasi RSI Siti Aisyah Madiun.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian ini adalah Menganalisis pengaruh pemahaman budaya organisasi terhadap kinerja perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun tahun 2016.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian observasional analitik. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan *cross sectional study*. Cross sectional study. Besar sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 73 orang. Kuesioner dalam penelitian ini akan menggunakan skala kuesioner yaitu skala likert dengan teknik analisa data yang digunakan adalah analisa kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di instalasi rawat inap, Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun pada bulan Februari-Agustus 2016.

HASIL PENELITIAN

Berikut hasil penelitian pemahaman budaya organisasi di instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun tahun 2016.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Budaya Senyum hanya terhadap Sesama Perawat dan Karyawan

No.	Budaya	Variabel	Kategori	n	%	
1.	Budayakan senyum, salam, dan sapa	Senyum hanya pada perawat dan karyawan	Tidak Setuju	64	87,7	
			Kurang Setuju	3	4,1	
			Setuju	6	8,2	
		Sapa hanya pada perawat dan karyawan	Tidak Setuju	64	87,7	
			Kurang Setuju	7	9,3	
			Setuju	2	2,7	
		Salam hanya pada perawat dan karyawan	Tidak Setuju	58	79,5	
			Kurang Setuju	12	16,4	
			Setuju	3	4,1	
2.	Informasikan Setiap Rencana Pelayanan	Menginformasikan Rencana Pelayanan	Tidak Setuju	4	5,5	
			Kurang Setuju	0	0,0	
			Setuju	69	94,5	
			Setuju	69	94,5	
3.	Mengawali Setiap Kegiatan dengan Basmallah dan Mengakhiri dengan Hamdallah	Tidak Diharuskan Mengawali Kegiatan dengan Basmallah	Tidak Setuju	52	71,2	
			Kurang Setuju	13	17,8	
			Setuju	8	11,0	
		Mengakhiri dengan Hamdallah	Mengakhiri dengan Hamdallah	Tidak Setuju	3	4,1
				Kurang Setuju	1	1,4
		Setuju	69	94,5		

No.	Budaya	Variabel	Kategori	n	%			
4.	Layanilah Pasien dan Keluarganya Seperti Keluarga Sendiri	Pasien Hanya Membutuhkan Pengobatan Saja	Tidak Setuju	43	58,9			
			Kurang Setuju	26	35,6			
			Setuju	4	5,5			
			Peduli terhadap Pasien	Tidak Setuju	0	0,0		
				Kurang Setuju	0	0,0		
				Setuju	73	100,0		
				Setuju	73	100,0		
			5.	Bekerjalalah dengan Ikhlas, Ramah, Santun, dan Disiplin	Memberikan Pelayanan Tanpa Pamrih	Tidak Setuju	1	1,4
						Kurang Setuju	3	4,1
						Setuju	69	94,5
Bersikap Ramah terhadap Perawat dan Karyawan	Tidak Setuju	3				4,1		
	Kurang Setuju	2				2,7		
	Setuju	68				93,2		
Membina Hubungan Baik terhadap Perawat dan Karyawan	Tidak Setuju	35				47,9		
	Kurang Setuju	13				17,8		
	Setuju	25				34,2		
	Setuju	25				34,2		
Bekerja Sesuai Kode Etik Profesi	Tidak Setuju	0				0,0		
	Kurang Setuju	3				4,1		
	Setuju	70				95,9		
	Bekerja Sesuai SOP	Tidak Setuju				0	0	
		Kurang Setuju				0	0	
Mendapatkan Sanksi dari Atasan Apabila Melanggar Peraturan	Tidak Setuju	0				0,0		
	Kurang Setuju	3				4,1		
	Setuju	70	95,9					
	6.	Ajaklah Pasien dan Keluarganya untuk Berdoa dan Beristighfar	Menyembuhkan Pasien dengan Ilmu Kedokteran	Tidak Setuju	22	30,1		
				Kurang Setuju	38	52,1		
Setuju				13	17,8			
Tidak Diwajibkan Mengajak Pasien Berdoa dan Beristighfar				Tidak Setuju	57	78,1		
				Kurang Setuju	4	5,5		
				Setuju	12	16,4		
7.				Budayakan Sholat Berjamaah	Budaya Sholat Berjamaah	Tidak Setuju	5	6,8
						Kurang Setuju	13	17,8
						Setuju	55	75,3
						Setuju	55	75,3

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun tahun 2016 tentang membudayakan tersenyum, menunjukkan

perawat instalasi rawat inap di RSI Siti Aisyah Madiun tidak setuju membudayakan tersenyum hanya terhadap sesama perawat dan karyawan menduduki proporsi tertinggi yaitu 87,7%. Perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun tidak setuju membudayakan menyapa hanya jika bertemu sesama perawat dan karyawan sebanyak 87,7%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun tidak setuju membudayakan mengucapkan salam hanya jika bertemu sesama perawat dan karyawan sebanyak 79,5%.

Budaya untuk menginformasikan setiap rencana pelayanan menunjukkan perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun setuju terhadap memberikan informasi rencana pelayanan yang diberikan kepada pasien sebanyak 94,5%. Budaya mengawali setiap kegiatan dengan basmallah, menunjukkan perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun tidak setuju terhadap pernyataan mengawali setiap kegiatan dengan basmallah sebanyak 71,2%. Budaya mengakhiri setiap kegiatan dengan Hamdallah menunjukkan perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun setuju terhadap pernyataan tersebut sebanyak 94,5% dan yang kurang setuju sebanyak 1,4%.

Aspek pengertian pasien adalah orang yang hanya membutuhkan pengobatan saja menunjukkan perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun tidak setuju terhadap pernyataan tersebut sebanyak 58,9%. Sedangkan aspek peduli terhadap pasien menunjukkan perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun setuju terhadap pernyataan tersebut sebanyak 100%. Aspek budaya memberikan pelayanan tanpa pamrih menunjukkan perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun setuju terhadap pernyataan perawat memberikan pelayanan tanpa pamrih sebanyak 94,5%.

Aspek budaya bersikap ramah hanya terhadap sesama perawat dan karyawan menunjukkan perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun setuju terhadap pernyataan tersebut sebanyak 93,2%. Budaya membina hubungan baik, menunjukkan perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun yang tidak setuju terhadap budaya membina hubungan baik hanya dengan sesama perawat dan

karyawan sebanyak 47,9%. Budaya bekerja sesuai kode etik profesi menunjukkan perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun setuju terhadap pernyataan tersebut sebanyak 95,9%. Budaya bekerja sesuai SOP menunjukkan perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun setuju terhadap pernyataan tersebut sebanyak 100%. Budaya mendapatkan sanksi dari atasan apabila melanggar peraturan menunjukkan perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun setuju terhadap pernyataan tersebut sebanyak 95,9%.

Aspek menyembuhkan pasien hanya dengan ilmu kedokteran menunjukkan perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun kurang setuju terhadap pernyataan tersebut sebanyak 52,1%. Aspek tidak diwajibkan mengajak pasien berdoa dan beristighfar menunjukkan perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun tidak setuju terhadap pernyataan tersebut sebanyak 78,1%. sebab Setiap pagi dan sore petugas Binroh mengunjungi pasien untuk mengajak berdoa dan beristighaf kepada Allah agar diberi kesembuhan. Sedangkan budaya sholat berjamaah menunjukkan perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun setuju terhadap pernyataan tersebut sebanyak 75,3%.

Pengaruh Pemahaman Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSI Siti Aisyah Madiun

Berikut ini hasil pengolahan data dengan uji Kendall' Tau_b:

Tabel 2. Pengaruh Pemahaman Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat Instalasi Rawat Inap di RSI Siti Aisyah Madiun

		Pemahaman Budaya Organisasi	Kinerja Perawat
Pemahaman Budaya Organisasi	Koefisien korelasi	1.000	0,174
	Signifikasi		0,047
	Jumlah responden	73	73
Kinerja Perawat	Koefisien korelasi	0,174	1.000
	Signifikasi	0,047	
	Jumlah responden	73	73

Berdasarkan tabel 2, diketahui besarnya sig adalah $0,047 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara pemahaman budaya organisasi dan kinerja. Koefisien korelasi Kendall' tau_b yaitu 0,174 disebut hubungan linear yang positif, maka semakin paham budaya organisasi, kinerja perawat semakin bagus.

PEMBAHASAN

Sabardi *et al.* (2010; 89) berpendapat bahwa budaya organisasi juga didefinisikan sekumpulan pemahaman umum seperti norma-norma, nilai-nilai dasar, perilaku, dan kepercayaan yang dipahami oleh semua anggota organisasi. Berdasarkan budaya senyum, salam dan sapa, perawat instalasi rawat inap di RSI Siti Aisyah Madiun tidak setuju membudayakan senyum, salam dan sapa hanya terhadap sesama perawat dan karyawan menduduki proporsi tertinggi. Menurut pendapat peneliti dan berdasarkan penjelasan pembagian lingkungan eksternal organisasi salah satunya adalah aspek sosial budaya yang meliputi kebiasaan, adat istiadat, nilai-nilai dan karakteristik masyarakat di wilayah organisasi berada. Masyarakat di sekitar wilayah RSI Siti Aisyah Madiun yang terbiasa mengucapkan salam jika bertemu orang lain, dan dalam tujuh langkah pelayanan islami juga disebutkan di langkah ke 1 bahwa budayakan senyum, sapa, dan salam. Jadi memang benar responden tidak setuju mengucapkan salam hanya ketika bertemu sesama perawat dan karyawan, seharusnya perawat mengucapkan salam jika bertemu dengan semua orang yaitu atasan, sesama perawat dan karyawan, pasien serta keluarga pasien.

Tujuh langkah pelayanan islami, langkah yang ke 2 yaitu menginformasikan setiap rencana pelayanan dan perawat instalasi rawat inap mengetahui hal itu harus dilakukan dalam keadaan apapun. Budaya menginformasikan setiap rencana pelayanan juga sudah dipahami dengan baik oleh responden karena perawat instalasi rawat inap di RSI Siti Aisyah Madiun setuju terhadap budaya untuk memberikan informasi terhadap rencana pelayanan yang diberikan kepada pasien menduduki proporsi tertinggi. Menurut peneliti, perawat di instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun bertindak sesuai dengan

langkah yang ke 2 dari tujuh langkah pelayanan islami.

Budaya organisasi RSI Siti Aisyah Madiun sudah adaptif dan memiliki ciri khas yang berbeda dengan memberikan pelayanan secara islami. Dijelaskan pula pada langkah pelayanan islami ke 3 yaitu awali setiap tindakan dengan basmallah dan akhiri dengan hamdallah. Mengawali setiap kegiatan dengan basmallah dan mengakhiri dengan hamdallah merupakan budaya yang sudah dipahami oleh responden karena sebagian besar responden setuju dengan budaya tersebut. Jadi memang benar responen tidak setuju jika sebelum mengawali setiap kegiatan tidak mengucapkan basmallah karena dalam langkah pelayanan islami ke 3 seharusnya mengucapkan basmallah untuk mengawali disetiap kegiatannya. Budaya organisasi RSI Siti Aisyah Madiun sudah adaptif dan memiliki ciri khas yang berbeda dengan memberikan pelayanan secara islami. Dijelaskan pula pada langkah pelayanan islami ke 3 yaitu awali setiap tindakan dengan basmallah dan akhiri dengan hamdallah. Jadi perawat di instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun bertindak sesuai dengan langkah yang ke 3 dari tujuh langkah pelayanan islami.

Menurut responden, pasien tidak hanya membutuhkan pengobatan saja dan petugas kesehatan harusnya peduli terhadap pasien sehingga budaya melayani pasien dan keluarganya seperti keluarga sendiri dapat dilaksanakan. RSI Siti Aisyah Madiun mendefinisikan pasien selain orang yang membutuhkan pengobatan, pasien RSI Siti Aisyah Madiun juga adalah keluarga sendiri yang sedang berobat. Seperti yang dikatakan dalam tujuh pelayanan islami, langkah yang 4 bahwa layanilah pasien seperti keluarga sendiri. Mulyadi (2015: 98) mengkaitkan dengan budaya organisasi yang berkembang di Indonesia, menyatakan bahwa nilai budaya yang dimiliki bangsa Indonesia berdasarkan hasil penelitiannya antara lain adalah nilai budaya gotong royong. Aspek-aspek secara rinci adalah rasa tenggang rasa, kepekaan terhadap orang lain, dan ketergantungan pada lingkungan sosial. Menurut peneliti, budaya organisasi RSI Siti Aisyah Madiun tidak jauh berbeda dengan budaya organisasi Indonesia yaitu tenggang rasa dan peka terhadap orang lain sama halnya dengan peduli terhadap

orang lain. Sesuai dengan jawaban responden yang semua setuju jika perawat memiliki kepedulian terhadap pasien, dapat dikatakan responden sudah memahami budaya organisasi di RSI Siti Aisyah Madiun yaitu langkah yang ke 4 yaitu layanilah pasien dan keluarganya seperti keluarga sendiri.

Sebagian besar responden sebagian besar setuju untuk memberikan pelayanan tanpa pamrih, bersikap ramah terhadap semua perawat dan karyawan, bekerja sesuai kode etik profesi, bekerja sesuai SOP dan mendapatkan sanksi dari atasan apabila melanggar aturan. Namun, sebagian besar responden masih tidak setuju membina hubungan baik terhadap sesama perawat dan karyawan. Definisi nilai tersebut adalah keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap (Mulyadi, 2015: 95). Salah satu manfaat budaya adalah manfaat terhadap pelanggan. Budaya organisasi dipengaruhi oleh pola pemikiran global yang mengarah pada manajerialisme. Dalam budaya manajerialisme, masalah efisiensi dan produktivitas merupakan hal yang amat penting. Rumah sakit di Indonesia saat ini sedang mengalami masa transisi, yaitu bergerak dari lembaga yang memiliki budaya birokrasi yang kuat (RS Pemerintah) dan budaya sosial dan keagamaan (RS Swasta) menuju lembaga yang mengarah ke budaya usaha.

Budaya organisasi RSI Siti Aisyah Madiun didalamnya sudah ditekankan hubungan antar manusia, terlihat pada langkah yang ke 5 yaitu dari aspek bersikap ramah kepada semua orang. Jadi memang benar responden tidak setuju membina hubungan baik hanya dengan sesama perawat dan karyawan, seharusnya perawat membina hubungan baik dengan semua orang yaitu atasan, sesama perawat dan karyawan, pasien, dan keluarga pasien. Bekerja sesuai kode etik memang suatu keharusan yang harus dilaksanakan oleh masing-masing profesi. Jadi responden sudah memahami budaya organisasi di RSI Siti Aisyah Madiun yaitu langkah yang ke 5 dari aspek bekerja sesuai kode etik profesi. Bekerja sesuai SOP memang suatu keharusan yang harus dilaksanakan oleh masing-masing bagian agar pelayanan yang diberikan terstruktur dengan baik. Jadi responden sudah memahami budaya organisasi di RSI Siti

Aisyah Madiun yaitu salah satu langkah yang ke 5 yaitu dari aspek bekerja sesuai SOP. Mulyadi (2015: 110) berpendapat bahwa pada hakikatnya setiap organisasi harus menetapkan suatu ukuran pengendalian apabila organisasi ingin berfungsi efektif dan efisien. Salah satu aspek yaitu ketaatan karyawan terhadap kebijakan dan prosedur organisasi dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Jadi responden sudah memahami budaya organisasi di RSI Siti Aisyah Madiun yaitu langkah yang ke 5 dari aspek mendapatkan sanksi dari atasan apabila melanggar peraturan.

Budaya mengajak pasien dan keluarga untuk selalu berdoa dan beristighfar terdiri dari dua pertanyaan. Sebagian besar responden kurang setuju jika pasien hanya disembuhkan dengan ilmu kedokteran. Selain itu, sebagian besar responden juga tidak setuju jika petugas kesehatan tidak diwajibkan untuk mengajak pasien berdoa dan beristighfar. Hal tersebut sesuai dengan tujuh langkah pelayanan islami yang ke 6 yaitu dari aspek mengajak pasien dan keluarganya untuk selalu berdoa memohon kesembuhan dari Allah SWT. Mulyadi (2015: 112) menjelaskan budaya organisasi yang adaptif harus memiliki ciri khas yang berbeda dengan organisasi lain, dan RSI Siti Aisyah Madiun juga berbeda dengan rumah sakit lain yang memiliki pelayanan Bimbingan Rohani (Binroh). Jadi responden sebagian besar sudah memahami budaya organisasi RSI Siti Aisyah Madiun. Pemahaman tersebut sesuai dengan tujuh langkah pelayanan islami yang ke 6 yaitu dari aspek mengajak pasien dan keluarganya untuk selalu beristighfar memohon ampunan dan kesembuhan dari Allah SWT.

Sebagian besar responden juga setuju dengan budaya sholat berjamaah. RSI Siti Aisyah Madiun menghimbau seluruh anggota untuk melaksanakan sholat berjamaah. Jadi responden sudah memahami budaya organisasi di RSI Siti Aisyah Madiun yaitu salah satu langkah yang ke 7 yaitu dari aspek membudayakan sholat berjamaah.

Berdasarkan nilai Indikator Kinerja Individu (IKI) perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun tahun 2015 menunjukkan bahwa perawat instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun mempunyai kinerja cukup menduduki

proporsi tertinggi yaitu 65,8% dan perawat yang mempunyai kinerja baik menduduki proporsi terendah yaitu 15,1%. RSI Siti Aisyah Madiun dalam menilai kinerja karyawan termasuk perawat menggunakan Indikator Kinerja Individu (IKI) dimana unsur-unsur yang dinilai juga unsur *tangible standart* dan *intangibile standart*. RSI Siti Aisyah Madiun membutuhkan perawat yang berkinerja bagus dan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap rumah sakit, akan tetapi perawat instalasi rawat inap di RSI Siti Aisyah Madiun sebagian besar masih mempunyai kinerja yang cukup dan sebagian kecil saja yang mempunyai kinerja baik. Hal itu berarti bahwa masih banyak perawat yang belum bekerja secara maksimal dan memberikan kinerja yang baik untuk RSI Siti Aisyah Madiun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun tahun 2016 diketahui besarnya sig adalah $0,047 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara pemahaman budaya organisasi dan kinerja. Koefisien korelasi Kendall' tau_b yaitu 0,174 disebut hubungan linear yang positif. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi (Pratama, 2012). Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, kesimpulan dari laporan ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagian besar perawat di instalasi rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun tahun 2016 sudah memahami 7 langkah pelayanan islami.
2. Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan oleh Bagian Sumber Daya Insani (SDI) RSI Siti Aisyah Madiun tahun 2015, hasil penilaian Indikator Kinerja Individu (IKI) perawat di Instalasi Rawat Inap RSI Siti Aisyah Madiun berkinerja cukup.
3. Setelah dilakukan pengujian hipotesis dengan uji Kendall' tau_b, terdapat pengaruh antara pemahaman budaya organisasi terhadap kinerja dengan hubungan linear yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, A., dan Prihartono, J. 2014. Metodologi Penelitian. Tangerang: Binarupa Aksara Publisher.
- Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: AlfaBeta.
- Pratama, Y., 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Dalam *lib.ui.ac.id/file?file=digital/20318253-S-Yoga%20Pratama.pdf* (diakses 30 Desember 2015).
- Sabardi, A. dkk. 2010. Manajemen Pengantar. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN