

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI INSTALASI RAWAT INAP RS TADJUDDIN CHALID KOTA MAKASSAR

Oleh:

Indar, Samsualam, Wina Suzanne Daiyan  
*Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia.*

### ABSTRAK:

Budaya organisasi yang merupakan seperangkat nilai-nilai kepercayaan dan prinsip-prinsip yang dianut oleh suatu organisasi yang mendasari sistem manajemen yang berlaku didalamnya dan dijadikan pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat memberikan para pegawai suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh suatu organisasi dan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja anggota organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di instalasi rawat inap RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan *Cross Sectional Study* dengan menggunakan uji regresi berganda menggunakan derajat kemaknaan 0.05. Populasi pada penelitian ini adalah perawat dan bidan yang berstatus PNS di Instalasi rawat Inap RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar yang berjumlah 70 orang. Masing masing responden diberikan instrument penelitian berupa kuisioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan untuk dijawab.

Hasil penelitian dengan uji statistic regresi sederhana menunjukkan budaya organisasi yang terdiri dari Keterlibatan, Konsistensi, Adaptabilitas dan Misi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (perawat/bidan) di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar. Dengan nilai  $p = 0,000 < \alpha$ , sedangkan berdasarkan hasil uji regresi berganda di dapatkan bahwa secara simultan konsistensi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja tenaga kesehatan di instalasi rawat inap RS Tadjuddin Chalid kota Makassar. Sehingga kesimpulan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Keterlibatan, Konsistensi, Adptabilitas, Misi, Kinerja.*

### PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat (UUD nomor 44 tahun 2009). Rumah sakit merupakan suatu bagian menyeluruh (integrasi) dari organisasi dan medis, berfungsi memberikan pelayanan kesehatan lengkap kepada masyarakat baik kuratif maupun preventif dimana *output* layanannya menjangkau pelayanan keluarga lingkungan, rumah sakit juga sebagai pusat pelatihan tenaga kesehatan serta penelitian biososial.

Indikator penilaian kinerja mengacu kepada standar pelayanan minimal yang telah ditetapkan oleh peraturan kementerian kesehatan nomor 43 tahun 2016 dengan ketetapan bahwa masing-masing daerah harus mencapai target SPM 100% tiap tahunnya, hal ini juga berlaku diprovinsi Sulawesi selatan khususnya RS Dr. Tadjuddn Chalid.

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) untuk Wilayah Asia Tenggara pada tahun 2010 menunjukkan bahwa sekitar 35% pengguna jasa pelayanan kesehatan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan dan sekitar 55% menyatakan tidak puas atas kinerja tenaga kesehatan.

Di Indonesia sendiri kinerja tenaga kesehatan masih rendah. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Khamida dan Mastiah (2015) menyatakan bahwa lebih dari 50% tenaga kesehatan di Rumah Sakit Islam Surabaya memiliki kinerja yang kurang dan 56% pasien menyatakan tidak puas atas pelayanan petugas.

Setiap orang berhak memperoleh pelayanan kesehatan, Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas umum yang layak. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan.

Banyaknya tuntutan dari masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan kesehatan di rumah sakit membuat pihak manajemen rumah sakit selalu berupaya untuk meningkatkan kualitasnya melalui peningkatan kinerja diberbagai lini kegiatan organisasi. Hal ini turut pula dilakukan oleh rumah sakit pemerintah yang dengan budaya yang dianutnya agar terus bisa melayani kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang baik.

Menjalankan manajemen berarti melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan di rumah sakit, perencanaan yang dimaksudkan adalah perumusan tentang apa yang akan dicapai, serta yang telah ditetapkan dengan perhitungan kemampuan yang dimiliki. Perencanaan meliputi unsur manusia, uang, saran dan metode. Pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokkan orang-orang, alat-alat, tugas dan tanggung jawab serta wewenang, sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Sementara penggerakkan adalah fungsi menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang mereka mau dan tahu

bekerja demi tercapainya usaha atau organisasi.

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan, termasuk rumah sakit, untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah.

Maka perlunya budaya organisasi yang merupakan seperangkat nilai-nilai kepercayaan dan prinsip-prinsip yang dianut oleh suatu organisasi yang mendasari sistem manajemen yang berlaku didalamnya dan dijadikan pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat memberikan para pegawai suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh suatu organisasi, mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku.

Hasil penelitian (Nooraisyah, 2014) yang meneliti tentang budaya organisasi terhadap kinerja rumah sakit Kotabaru yang mencakup 4 unsur yaitu keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas dan misi didapatkan bahwa ada pengaruh pengaruh keterlibatan dan konsistensi terhadap kinerja sedangkan adaptabilitas dan misi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Afiah Noor Riany (2013) dengan judul "Budaya Dan Efektifitas Organisasi Rumah Sakit (Di Rsud Haji Makassar Dan RSU Labuang Baji Makassar) " mendapatkan hasil bahwa dimensi budaya organisasi menunjukkan hasil yang kuat pada Rumah Sakit Haji dan Labuang Baji. Sedangkan efektifitas organisasi menunjukkan hasil efektif pada Rumah Sakit Haji sedangkan pada Rumah Sakit Labuang Baji menunjukkan hasil yang tidak efektif. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi yang kuat mempengaruhi efektifitas organisasi pada Rumah Sakit Haji sedangkan Pada

Rumah Sakit Labuang Baji, budaya organisasi yang kuat tidak menunjukkan pengaruh dalam meningkatkan efektifitas organisasi.

Selanjutnya berdasarkan laporan akuntabilitas kinerja RS Dr. Tadjuddin Chalid kota Makassar mengatakan bahwa masih belum terpadunya setiap unit pelaksanaan di rumah sakit dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Masih rendahnya kualitas petugas yang dapat memberikan promosi baik di dalam maupun ke luar rumah sakit dan masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai.

Selain itu dari pengkajian awal yang telah dilakukan ditemukan bahwa karyawan RS Dr. Tadjuddin Chalid juga mengeluhkan sulitnya mereka dalam menyampaikan atau memberi masukan kepada pihak manajemen, dan kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh pihak RS bagi petugas kesehatan yang bekerja terutama dalam 5 tahun terakhir, dimana idealnya setiap petugas kesehatan berhak mendapat pendidikan dan pelatihan sekitar 20 jam/tahun dan anggaran yang dikeluarkan sebesar 5% (Menurut Depkes RI, 2005). Sedangkan berdasarkan data yang diperoleh dari liputan6.com terdapat keluhan dari pasien rawat inap terutama pasien penderita kusta mengeluhkan tentang adanya deskriminasi dalam pelayanan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study* yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui adanya pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (independen), dan variabel terikat (dependen). Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi yang terdiri dari keterlibatan, adaptasi, konsistensi dan misi, dan variabel dependen yakni kinerja tenaga kesehatan instalasi rawat inap RS Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

## Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar. Data diperoleh langsung di lapangan melalui observasi dan wawancara langsung menggunakan kuesioner. Penelitian akan dilaksanakan pada bulan September 2018

## Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari data primer dan sekunder

### 1. Data Primer

Data Primer adalah data utama yang diperlukan untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan instalasi rawat inap RS Dr. Tadjuddin Chalid yang diperoleh dengan memberikan pertanyaan melalui kuesioner.

### 2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumentasi di RS Dr. Tadjuddin Chalid yang diperoleh dari laporan kinerja, rekam medik, jurnal dan situs internet yang dapat menjadi referensi pendukung penelitian ini.

## Metode Pengumpulan Data

### a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan - pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner

### b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

### c. Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab kepada narasumber atau responden terpilih.

### d. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku - buku, literatur, jurnal -

jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### Populasi dan Teknik Sampel

#### 1. Populasi

Populasi atau populasi umum merupakan kumpulan lengkap dari seluruh subjek, individu atau elemen lainnya, yang secara implisit akan dipelajari dalam sebuah penelitian (Nursalam, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perawat dan bidan yang berstatus PNS di Instalasi Rawat Inap dengan jumlah populasi tahun 2018 sebesar 70 tenaga kesehatan.

#### 2. Sampel dan teknik sampel

Sampel terdiri atas bagian populasi terjangkau yang dapat dipergunakan sebagai subjek penelitian melalui *sampling*.

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Sensus, yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Jumlah sampel sebanyak 70 responden.

#### 3. Kriteria Responden :

##### a. Kriteria inklusi

Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subjek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau dan akan diteliti (Nursalam, 2015).

Kriteria inklusi dalam penelitian ini :

1. Perawat dan bidan yang bertugas di Instalasi Rawat Inap RSDr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar
2. Perawat dan bidan yang berstatus PNS

##### b. Kriteria eksklusi

Kriteria eksklusi adalah menghilangkan/ mengeluarkan subjek yang memenuhi kriteria inklusi dari studi karena berbagai sebab (Nursalam, 2015).

Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah :

- a. Bukan perawat dan bidan yang bertugas di Instalasi Rawat Jalan RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

- b. Perawat dan bidan yang berstatus kontrak atau sukarela
- c. Tidak bersedia menjadi responden.
- d. Perawat dan bidan yang sedang menjalani pelatihan diluar rumah sakit/ cuti.

## HASIL

### Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan oktober – November 2018 di rumah sakit Tadjuddin Chalid Kota Makassar. Jumlah sampel sebanyak 70 responden yang merupakan tenaga kesehatan (perawat dan bidan) yang berstatus PNS. Adapun hasil penelitian tersebut dijabarkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan hasil penelitian tersebut di uji dengan software SPSS. Adapun hasil penelitian tersebut sebagai berikut :

#### Analisis Univariat

- a. Distribusi Frekuensi berdasarkan karakteristik responden

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 9 orang (12,9%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 61 orang (87,1%)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa kelompok umur tertinggi yaitu responden dengan rentang umur 30-40 tahun berjumlah 39 orang (55,7%), sedangkan kelompok umur terendah responden yang berumur 50 tahun berjumlah 3 orang (4,3%).

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa kelompok lama kerja tenaga kesehatan RS Tadjuddin Chalid tertinggi yaitu 5- 10 tahun berjumlah 28 orang (40,0%), sedangkan kelompok lama kerja terendah 16-20 tahun berjumlah 6 orang (8,6%).

Berdasarkan tabel 4 pendidikan terakhir tenaga kesehatan RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar yang paling banyak yaitu D3 berjumlah 34 orang (48,6%) sedangkan kelompok pendidikan terakhir tenaga kesehatan RS Tadjuddin Chalid Kota

Makassar yang paling rendah yaitu NERS berjumlah 12 orang (17,1%).

#### **Deskriptif Variabel Penelitian**

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan tenaga kesehatan dalam budaya organisasi yang tergolong tinggi berjumlah 43 responden (61,4%), sedangkan tingkat keterlibatan tenaga kesehatan dalam budaya organisasi yang tergolong rendah berjumlah 27 responden (38,6%).

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa tingkat konsistensi tenaga kesehatan dalam budaya organisasi yang tergolong tinggi berjumlah 40 responden (57,1%), sedangkan tingkat konsistensi tenaga kesehatan dalam budaya organisasi yang tergolong rendah berjumlah 30 responden (42,9%).

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa tingkat adaptabilitas tenaga kesehatan dalam budaya organisasi yang tergolong tinggi berjumlah 30 responden (42,9%), sedangkan tingkat adaptabilitas tenaga kesehatan dalam budaya organisasi yang tergolong rendah berjumlah 40 responden (57,1%).

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa tingkat misi tenaga kesehatan dalam budaya organisasi yang tergolong tinggi berjumlah 37 responden (52,9%), sedangkan tingkat misi tenaga kesehatan dalam budaya organisasi yang tergolong rendah berjumlah 33 responden (47,1%).

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa tingkat kinerja tenaga kesehatan yang tergolong baik berjumlah 42 responden (60,0%), sedangkan tingkat kinerja tenaga kesehatan yang tergolong kurang berjumlah 28 responden (40,0%).

#### **Analisis Bivariat**

Untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen digunakan analisis uji regresi sederhana dengan menggunakan derajat kepercayaan  $\alpha = 0,05$  dan hasil per variabel dapat dilihat dibawah ini.

#### **Pengaruh Keterlibatan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Instalasi Rawat Inap RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018**

Hasil uji statistik untuk mengetahui pengaruh keterlibatan terhadap kinerja tenaga kesehatan dapat dilihat pada tabel berikut :

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 43 responden (100%) dengan keterlibatan yang tinggi memiliki kinerja baik berjumlah 31 responden (72,1%), dan yang memiliki kinerja kurang berjumlah 12 responden (27,9%). Sedangkan 27 responden (100%) dengan keterlibatan yang rendah memiliki kinerja baik berjumlah 11 responden (40,7%), dan yang memiliki kinerja kurang berjumlah 16 responden (59,3%).

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana didapatkan hasil  $p = 0,000 < \alpha$ , dengan demikian hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang mengatakan bahwa adanya pengaruh keterlibatan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

#### **Pengaruh Konsistensi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Instalasi Rawat Inap RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018**

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 40 responden (100%) dengan konsistensi yang tinggi memiliki kinerja baik berjumlah 31 responden (77,5%), dan yang memiliki kinerja kurang berjumlah 9 responden (22,5%). Sedangkan 30 responden (100%) dengan konsistensi yang rendah memiliki kinerja baik berjumlah 11 responden (36,7%), dan yang memiliki kinerja kurang berjumlah 19 responden (63,3%).

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana didapatkan hasil  $p = 0,000 < \alpha$ , dengan demikian hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang mengatakan bahwa adanya pengaruh konsistensi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

#### **Pengaruh Adaptabilitas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Instalasi Rawat Inap**

### RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 30 responden (100%) dengan adaptabilitas yang tinggi memiliki kinerja baik berjumlah 25 responden (83,3%), dan yang memiliki kinerja kurang berjumlah 5 responden (16,7%). Sedangkan 40 responden (100%) dengan adaptabilitas yang rendah memiliki kinerja baik berjumlah 17 responden (42,5%), dan yang memiliki kinerja kurang berjumlah 23 responden (57,5%).

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana didapatkan hasil  $p = 0,000 < \alpha$ , dengan demikian hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang mengatakan bahwa adanya pengaruh adaptabilitas terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

### Pengaruh Misi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Instalasi Rawat Inap RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 37 responden (100%) dengan misi yang tinggi memiliki kinerja baik berjumlah 26 responden (70,3%), dan yang memiliki kinerja kurang berjumlah 11 responden (29,7%). Sedangkan 33 responden (100%) dengan misi yang rendah memiliki kinerja baik berjumlah 16 responden (48,5%), dan yang memiliki kinerja kurang berjumlah 17 responden (51,5%).

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana didapatkan hasil  $p = 0,000 < \alpha$ , dengan demikian hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang mengatakan bahwa adanya pengaruh misi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar..

### Analisis Multivariat

Analisis multivariat dilakukan pada variabel yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar. Uji regresi berganda bertujuan untuk mencari faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja

tenaga kesehatan. Sebagian ahli menganggap analisis multivariat yang memakai uji regresi berganda digunakan untuk membangun hipotesis, yang berarti hasil analisis multivariat dapat digunakan sebagai latar belakang untuk mengembangkan penelitian baru yang menguji asosiasi antara variabel independen dan dependen dengan desain penelitian yang lebih sederhana dan terarah.

Berdasarkan tabel analisis multivariat yang dilakukan dengan menggunakan uji regresi berganda dengan metode *Backward Stepwise*. Sesuai dengan model tersebut yang dilakukan sampai beberapa tahap dapat dijelaskan bahwa variabel yang sangat signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan adalah variabel konsistensi dengan nilai *Betasebesar* 0,422 pada instalasi rawat inap RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dengan menggunakan uji statistik, maka setiap variabel akan dibahas dan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

#### Bivariat

#### Pengaruh Keterlibatan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 43 responden (100%) dengan keterlibatan yang tinggi memiliki kinerja baik berjumlah 31 responden (72,1%), dan yang memiliki kinerja kurang berjumlah 12 responden (27,9%). Sedangkan 27 responden (100%) dengan keterlibatan yang rendah memiliki kinerja baik berjumlah 11 responden (40,7%), dan yang memiliki kinerja kurang berjumlah 16 responden (59,3%).

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana didapatkan hasil  $p = 0,000 < \alpha$ , dengan demikian hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang mengatakan bahwa adanya pengaruh keterlibatan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan bahwa keterlibatan di RS Tadjuddin Chalid kota Makassar tergolong baik, seluruh perawat/ bidan di instalasi rawat inap mengatakan bahwa pihak RS selalu melibatkan perawat/ bidan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan mereka dan memberi kesempatan kepada pegawainya untuk selalu mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara berkelanjutan, Pihak RS melalui DIKLIT selalu mengadakan pelatihan secara berkala untuk seluruh tenaga kesehatan di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nooraisyah (2014) mengatakan bahwa keterlibatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi dengan semakin terlibatnya karyawan dalam pekerjaannya, karyawan diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena individu dengan tingkat keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya akan memandang bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian yang penting dari kehidupan mereka.

Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan Isnadah Indah (2016) yang mengatakan bahwa

Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara agar memperhatikan masalah yang berkaitan dengan *adaptability* (kemampuan beradaptasi), terutama tentang kemampuan pegawai tentang belajar dari kesalahan dalam bekerja, karena dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai belum mampu belajar dari kesalahan yang dihadapinya dalam pekerjaannya, untuk itu perlu meningkatkan kemampuan seperti melalui pendidikan, pelatihan, dan meningkatkan pengalaman dalam pekerjaan.

Keterlibatan mengimplikasikan suatu pernyataan positif dan lengkap dari keterikatan aspek ini pada diri sendiri dalam pekerjaan Keterlibatan kerja merupakan bagian dari sikap kerja. Sikap kerja akan mempunyai dampak langsung pada produktivitas (Stephen P Robbins, 1996),

sehingga dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan, maka diharapkan produktivitas dari karyawan akan meningkat. Selain itu keterlibatan kerja mempunyai konsekuensi berupa hasil kerja, yang diantaranya adalah kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afiah Noor Riany (2011) mengatakan bahwa Dimensi keterlibatan di rumah sakit Haji kuat, menunjukkan pimpinan rumah sakit Haji telah memperhatikan pengembangan kualitas sumberdaya manusia dalam pendistribusian pegawai sudah tepat sehingga baik itu pimpinan maupun pegawai telah melakukan kerjasama yang baik dan senantiasa bekerja tim yang dapat dilihat pada indikator orientasi tim yang kuat demi kepentingan dan tercapainya tujuan rumah sakit.

Berdasarkan pada pembahasan maka peneliti berasumsi bahwa tingkat keterlibatan dan partisipasi yang tinggi akan menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab, sehingga diperoleh komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sehingga akan mengarah pada pencapaian kinerja yang lebih baik.

#### **Pengaruh Konsistensi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan**

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 40 responden (100%) dengan konsistensi yang tinggi memiliki kinerja baik berjumlah 31 responden (77,5%), dan yang memiliki kinerja kurang berjumlah 9 responden (22,5%). Sedangkan 30 responden (100%) dengan konsistensi yang rendah memiliki kinerja baik berjumlah 11 responden (36,7%), dan yang memiliki kinerja kurang berjumlah 19 responden (63,3%).

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana didapatkan hasil  $p = 0,000 < \alpha$ , dengan demikian hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang mengatakan bahwa adanya pengaruh konsistensi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan bahwa Konsistensi di instalasi rawat inap RS Tadjuddin Chalid sangat baik. Hampir seluruh responden mengatakan bahwa kepala ruangan selalu mendukung terciptanya kesepakatan bersama dalam setiap menghadapi atau memecahkan suatu masalah. Kepala ruangan juga selalu mendorong menumbuhkan kesamaan pandangan/ persepsi mengenai tujuan organisasi dalam diri setiap anggotanya, yang didukung dengan adanya rapat bersama yang dipimpin langsung oleh kepala ruangan di tiap-tiap instalasi rawat inap untuk menyampaikan keluhan dan saran untuk meningkatkan pelayanan di masing-masing instalasi rawat inap.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi Yadi (2016) mengatakan bahwa konsistensi masuk dalam kategori kuat yang artinya perusahaan memiliki budaya organisasi yang konsisten, yang mampu mendorong karyawan agar lebih berintegrasi satu sama lain, lebih terkoordinir, dan terkontrol. sehingga berdampak baik untuk kinerja karyawan perusahaan.

Konsistensi (*consistency*) merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi. Adanya konsistensi dalam suatu organisasi ditandai oleh staf merasa terikat; ada nilai-nilai kunci; kejelasan tentang tindakan yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan. Konsistensi di dalam organisasi merupakan dimensi yang menjaga kekuatan dan stabilitas di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnada Indah (2016) mengemukakan konsistensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara, sementara hasil analisis

deskriptif menyimpulkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara memiliki koordinasi yang baik dalam organisasi, namun dalam kehidupan organisasi mereka (pegawai).

Berdasarkan pada pembahasan maka peneliti berasumsi bahwa konsistensi menggambarkan tingkatan seberapa kuat tenaga kesehatan memegang teguh norma atau aturan yang berlaku di rumah sakit. Sehingga tenaga kesehatan lebih meningkatkan kerjasama antar tenaga kesehatan maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan meningkat.

### **Pengaruh Adaptailitas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan**

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 30 responden (100%) dengan adaptabilitas yang tinggi memiliki kinerja baik berjumlah 25 responden (83,3%), dan yang memiliki kinerja kurang berjumlah 5 responden (16,7%). Sedangkan 40 responden (100%) dengan adaptabilitas yang rendah memiliki kinerja baik berjumlah 17 responden (42,5%), dan yang memiliki kinerja kurang berjumlah 23 responden (57,5%).

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana didapatkan hasil  $p = 0,000 < \alpha$ , dengan demikian hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang mengatakan bahwa adanya pengaruh adaptabilitas terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Isnada Indah (2016) mengatakan bahwa *adaptability* (kemampuan beradaptasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara belum mampu belajar dari kesalahan yang dihadapinya dalam pekerjaannya, namun dalam menciptakan perubahan dalam organisasi, mereka (pegawai) memiliki kemampuan dan pengalaman yang memadai.

Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan

Mulyadi Yadi (2016) yang mengatakan bahwa adaptabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Akses Nusa Karya Infratek.

Pada organisasi yang memiliki budaya yang kuat, karyawan cenderung mengikuti arah yang ditentukan. Budaya organisasi yang lemah cenderung mengakibatkan karyawan tidak memiliki arah yang jelas sehingga memilih berjalan sendiri-sendiri. Akibatnya, kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Budaya yang kuat dapat membantu kinerja karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan. Perilaku dan nilai bersama yang dianut bersama membuat seseorang merasa nyaman dalam bekerja. Menurut Prawirosentono (Nooraisyah, 2014) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Budaya organisasi sering juga disebut budaya kerja (budaya perusahaan), karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia (SDM), makin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya, perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri-sendiri.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Denison bahwa indikator adaptabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Betapa pentingnya adaptabilitas bagi kelangsungan hidup organisasi, seperti yang dinyatakan oleh Kotter (1997) bahwa organisasi yang berkinerja baik memiliki budaya yang mau menempatkan nilai yang tinggi pada pelanggannya serta mampu menyesuaikan diri.

Berdasarkan penelitian dilakukan oleh Wulandari Tassya (2017) yang mengatakan bahwa Adaptabilitas budaya

organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai T statistik ( $3,321 > T$  tabel (1,96) pada selang kepercayaan 95%. Dan dapat dilihat dari nilai *P-values* ( $0,001 < \alpha$  (0,05)). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa adaptabilitas budaya organisasi yang diterapkan di PT Krakatau Steel Tbk mampu memberikan dampak yang besar dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin adaptif budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan Deni (2017) yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai. Apabila Budaya Organisasi yang terdiri dari misi, konsistensi, adaptabilitas dan keterlibatan telah bisa terpenuhi akan meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II. Dalam hal ini apabila budaya organisasi yang ada dalam puskesmas kuat dan mendorong pegawainya untuk terus meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pembahasan maka peneliti berasumsi bahwa adaptabilitas mampu membuat tenaga kesehatan menerima, menginterpretasi, dan menerjemahkan tuntutan perubahan dari lingkungan luar ke dalam perubahan perilaku yang harus dilakukan oleh rumah sakit sehingga berdampak pada peningkatan kinerja tenaga kesehatan itu sendiri

#### **Pengaruh Misi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan**

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa 37 responden (100%) dengan misi yang tinggi memiliki kinerja baik berjumlah 26

responden (70,3%), dan yang memiliki kinerja kurang berjumlah 11 responden (29,7%). Sedangkan 33 responden (100%) dengan misi yang rendah memiliki kinerja baik berjumlah 16 responden (48,5%), dan yang memiliki kinerja kurang berjumlah 17 responden (51,5%).

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana didapatkan hasil  $p = 0,000 < \alpha$ , dengan demikian hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang mengatakan bahwa adanya pengaruh misi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan selama penelitian responden mengatakan misi di instalasi rawat inap RS Tadjuddin Chalid kota Makassar sangat baik. Kepala ruangan dan pihak RS selalu mengkomunikasikan arah dan tujuan organisasi secara jelas kepada seluruh anggotanya, dengan menempelkan visi dan misi rumah sakit maupun visi misi ruangan di tiap-tiap instalasi rawat inap agar tenaga kesehatan menjadikan nilai-nilai yang ada di dalam visi dan misi rumah sakit sebagai pedoman dalam bekerja dan berperilaku untuk menjapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan responden mengatakan tingkat misi di instalasi rawat inap RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar sangat baik dengan ditunjukkan bahwa kepala ruangan dan pihak manajemen RS selalu mampu menerjemahkan dan merealisasikan apa saja yang dibutuhkan oleh konsumen dengan didukungnya peningkatan kualitas sarana dan prasarana yang ada di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Afiah Noor Riany (2011) mengatakan bahwa Dimensi misi rumah sakit haji yang dinilai kuat, yaitu menunjukkan bagaimana arah strategi rumah sakit dalam bekerja yang dioptimalkan dengan sumber daya manusia yang ada. Kesepahaman antar unit terjalin baik, adanya target yang memacu prestasi pegawai. Tujuan yang ingin

dicapai pimpinan rumah sakit cukup ambisius yang mampu memacu prestasi kerja, jenjang karir dan kedepan dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi dan menjaga citra rumah sakit yang disertai kemampuan pimpinan rumah sakit menjaga kesatuan arah unit kerja di rumah sakit.

Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nooraisyah (2014) yang ditemukan bahwa tidak ada pengaruh pemahaman Misi perawat terhadap Kinerja Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru, hal ini dapat dilihat dari nilai  $p = 0,875$  yang lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ).

Berdasarkan pernyataan Schein (1992), bahwa organisasi yang dapat hidup dan berkembang adalah organisasi yang memiliki misi yang memuat hubungan yang seimbang antara para stakeholder dari perusahaan, baik antar investor dan stakeholder, supplier, manajer dan pegawai, masyarakat dan pemerintah, serta pelanggan. Adapun tujuan dan sasaran organisasi yang berasal dari misi dapat memberi arah pada manajer untuk membuat strategi yang tepat dalam mencapai tujuan organisasi.

Hofstede (1986) dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri - ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok - kelompok orang dalam lingkungannya. Tika (2006) mengemukakan bahwa dalam pembentukan budaya organisasi ada dua hal penting yang harus diperhatikan yaitu unsur - unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri. Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Denison bahwa indikator misi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Suhartini (2009) mengatakan bahwa Budaya organisasi berupa praktek manajemen yang berfungsi menumbuhkan komitmen, apabila manajemen terfokus pada konsistensi dan

penghayatan misi organisasi. Praktek manajemen yang terkoordinasi dan terintegrasi serta sistem imbalan yang transparan mampu meningkatkan alokasi waktu dokter spesialis. Perhatian pada penghayatan misi organisasi dan kepuasan, diharapkan mampu meningkatkan keterikatan kewajiban, tanggung jawab dan peningkatan kinerja pada dokter spesialis.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Snada Indah (2016) mengemukakan bahwa *mission* (misi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Sementara itu hasil analisis deskriptif *mission* (misi) menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai persentase tertinggi adalah semua anggota organisasi memiliki tujuan sama, sedangkan indikator yang rendah adalah menggambarkan keberhasilan organisasi yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pembahasan maka peneliti berasumsi bahwa Misi merupakan sifat budaya yang sangat penting karena organisasi yang berhasil selalu memiliki arah dan tujuan yang jelas yang didefinisikan dalam tujuan organisasi dan sasaran strategis yang tercermin dalam visi tentang bagaimana organisasi di masa depan dengan demikian hal tersebut dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

#### **Multivariat**

Berdasarkan tabel 5.14 analisis multivariate yang dilakukan dengan menggunakan uji regresi berganda dengan metode enter. Sesuai dengan model tersebut yang dilakukan sampai beberapa tahap dapat dijelaskan bahwa variabel yang sangat signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan adalah variabel konsistensi dengan nilai koefisien sebesar 0,001 pada instalasi rawat inap RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

Konsistensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan dengan hasil bahwa dari 70 responden, 49 (70%) diantaranya mengatakan bahwa kepala ruangan dan pihak manajemen selalu

mendukung terciptanya kesepakatan bersama, dan juga adanya kode etik maupun aturan yang jelas di RS yang memandu sikap tenaga kesehatan dalam bekerja sehingga dapat terhindar dari kesalahan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anik Herminsih (2011) yang mengatakan bahwa konsistensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $p = 3,974$  lebih tinggi dibandingkan dengan 3 variabel lainnya.

Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi Yadi (2006) yang mengatakan bahwa konsistensi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Akses Nusa Karya Infratek.

Konsistensi merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi. Adanya konsistensi dalam suatu organisasi ditandai oleh staf merasa terikat; ada nilai-nilai kunci; kejelasan tentang tindakan yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan. Konsistensi di dalam organisasi merupakan dimensi yang menjaga kekuatan dan stabilitas di dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan hal-hal umum yang dilaksanakan dalam kerangka pikiran anggota organisasi. Efektivitas organisasi terjadi karena organisasi memiliki konsistensi dan terintegrasi secara baik. Sikap perilaku seseorang berakar pada sekumpulan nilai-nilai inti bersama, para pemimpin, dan anggota dilatih pada pencapaian kesepakatan (walaupun mereka mempunyai perbedaan sudut pandang). Organisasi dengan sifat-sifat seperti ini mempunyai budaya yang khusus dan kuat yang secara signifikan mempengaruhi sikap perilaku anggota pada kemampuan mereka dalam

mencapai kesepakatan dan melakukan tindakan-tindakan terkoordinasi.

*Consistency* menggambarkan tingkatan seberapa kuat para pegawai memegang teguh norma atau aturan yang berlaku. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Denison bahwa indikator konsistensi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Teori konsistensi juga mengatakan bahwa makna bersama memiliki dampak positif karena para anggota organisasi bekerja berdasarkan kerangka kerja bersama mengenai nilai - nilai dan keyakinan - keyakinan yang membentuk dasar mereka berkomunikasi. Betapa pentingnya indikator konsistensi untuk diperhatikan, hal ini sesuai dengan pernyataan Ancona dan Caldwell (Afiah Noor Riany, 2013) bahwa fungsi - fungsi yang terkoordinasi dan terintegrasi berkinerja lebih baik dibandingkan fungsi - fungsi yang bekerja sendiri - sendiri.

Berdasarkan hasil pembahasan maka peneliti berasumsi bahwa konsistensi yang mencakup tentang nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan aturan atau kode etik yang diberlakukan di instalasi rawat inap sangat berpengaruh dengan kinerja tenaga kesehatan. Karena jika tenaga kesehatan menyakini dan konsisten dengan aturan-aturan yang berlaku di rumah sakit maka output yang mereka hasilkan juga baik, salah satu contohnya yaitu peningkatan kinerja yang lebih baik. Sebagaimana dengan teori Denison yang telah dikemukakan bahwa hal yang menunjang peningkatan kinerja salah satunya yaitu konsistensi.

#### KESIMPULAN

1. Ada pengaruh keterlibatan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.
2. Ada pengaruh konsistensi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.
3. Ada pengaruh adaptabilitas terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

4. Ada pengaruh misi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar.

#### SARAN

1. Kepada institusi pendidikan perlu melakukan kajian yang lebih mendalam terhadap dimensi adaptabilitas dan misi untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja.
2. Kepada pihak manajemen RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar perlu meningkatkan keterlibatan organisasi dengan cara meningkatkan keterlibatan dan partisipasi aktif para karyawannya sehingga mampu menghasilkan kinerja organisasi yang tinggi. Selain itu pihak manajemen juga perlu meningkatkan konsistensi organisasi dengan cara lebih meningkatkan komitmen bersama dalam mencapai kesepakatan dan menyamakan persepsi dalam organisasi, begitu pula dengan adaptabilitas dan misi pada budaya organisasi di tiap-tiap instalasi rawat inap sehingga berdampak meningkatnya kinerja tenaga kesehatan.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan kajian terhadap indikator - indikator budaya organisasi khususnya adaptabilitas dan misi dengan menggunakan metode dan pendekatan penelitian yang berbeda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Rasyidin. 2018. *Aplikasi Manajemen Rumah Sakit*. Makassar : Universitas Negeri Makassar.
- Adhani, Rosihan. 2016. *Mengelolah Rumah Sakit*. Banjarmasin : Universitas Lambung Mangkurat.
- Afiah, Riany Noor. 2013. *Budaya Dan Efektifitas Organisasi Rumah Sakit (Di Rsud Haji Makassar Dan Rsu Labuang Baji Makassar)*. Jurnal Kesehatan : Universitas Hasanuddin.
- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi Kepemimpinan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asri Laksmi R, ( 2011 ). *Budaya Organisasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu

- Buku Petunjuk Pengisian, Pengolahan, dan Penyajian Data Rumah Sakit. Depkes RI. 2005. Jakarta : Depkes RI. 2005.
- Carl F. Fey and Daniel R. Denison. 2003. *Organizational Culture and Effectiveness*. Jurnal management : Stockholm, Sweden.
- Denison, D.R. (1996) What is the difference between organizational culture and organizational climate *Academy of Management Review*, July.
- Denison, Daniel R. 1990. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Gibson & Ivancevich & Donnelly. (1996) *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Penerjemah Adiarni, N. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handy, Charles. 1985. *Goods of Management*. USA.
- Hasdimah, Andi. 2012. *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibnu Sina Yayasan Wakaf UMI Makassar*, Jurnal Manajemen : Universitas Muslim Indonesia.
- Isnada Indah. 2016. *Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara*. Jurnal Administrasi Publik : Universitas Tadulako
- Khamidah, Mastiah. 2015. *Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap*. Jurnal Kesehatan : Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.
- Kreitner, dkk (2003), *Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah)*, Jakarta: Salemba Empat..
- Kottler and Haskett. 1997. *Budaya Korporat dan Kinerja*. Jakarta : SAGA.
- Kottler and Haskett. 2006. *Budaya Korporat dan Kinerja*. Jakarta : SAGA.
- Koswara, Engkos, 2001. *Pengantar Kinerja Perusahaan*, Gunung Agung, Jakarta.
- Kurniawan, Muhamad Rizky. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*, Jurnal Ekonomi : Universitas Diponegoro.
- LAKIP 2016 RSK Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar, (Online), Diakses pada tanggal 10 september 2018
- Lina, Dewi. 2014, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating*, jurnal Ekonomi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Mulyadi Yadi, 2016. *Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Learning Organization Di PT Akses Nusa Karya Infratek Bandung*. Jurnal Manajemen : Universitas Telkom.
- Nasaruddin, Salmiah. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pangkep*. Jurnal Manajemen : Universitas Muslim Indonesia.
- Nooraisyah. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Instalasi Rawat Inap RSUD Kab. Kotabaru Kalimantan Selatan*, Jurnal Kesehatan : Universitas Hasanuddin Makassar.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2002. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nursalam, 2015. *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba Medika, Jakarta.

- Peraturan Menkes RI Nomor 159b/Menkes/PER/1997. Jaringan Dokumen dan Informasi Hukum Departemen Kesehatan Republik Indonesia.(online), <http://www.DepKes.go.id>.
- Petania, Maria. 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karwayn RSUD Mimika Provinsi Papua*, Jurnal Kesehatan: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Permadi. K, 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen, Rineka Cipta*, Jakarta
- Presiden RI, 2014, *Undang Undang RI No. 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan*, Menteri Hukum dan HAM RI, Sekretariat Negara RI, Jakarta.
- Putra, Surya Darma. 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh*, Jurnal Manajemen : Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Robbins Stephen P., 1996. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 2*, Edisi Ketujuh, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robbins Stephen P., 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robbins Stephen P., 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2006, —Perilaku Organisasi II, Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Ostroff, 1992, —The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance An Organizational Level Analysis II, Journal Of Applied Psychology, Vol.77, No.6.
- Robbins Stephen P, 2009. *Management*, Person Education Inc. New Jersey.
- Schein, Edgar, H., 2004. *Organizational Cultural and leadership*, Jossey-Bass, San Fransisco.
- Schutte, N.S., Malouff, J.M., Hall, L.E., Haggerty, D.J., Cooper, J.T., Golden, C.J., Dornheim, L. 1997. *Development and Validation of A Emotional Intelligence*. Elsevier Science Ltd. All rights reserved, Personality and Individual Differences, 25 (1998), 167-177.
- Sihombing, RM. 2005. *Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana Tentang Budaya Organisasi dengan Produktifitas Kerja di RSUD FKUKI*. Jakarta : Program Pascasarjana FIK- UI Tidak Dipublikasikan.
- Sudaryono, 2017. *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus, cetakan pertama*, PT Buku seru, Jakarta.
- Sulistiawan Deni. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi : Universitas Mulawarman.
- Supriyanto John, Harsiwi Th. Agung M., Hadi Prakosa, 2003. *Perilaku Organisasional*, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Yogyakarta.
- Sutarto, 2001. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tintami, L. 2012, *Pengaruh Budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan harian SKT. Megawon II PT.Djarum Kudus*,

- Jurnal Sosial Politik : Universitas diponegoro.
- Trang, Dewi Sandy. 2013, *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*, jurnal Ekonomi : Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijono, Djoko, 1999, *Organisasi dan Manajemen Kesehatan*, Airlangga University Press.
- Wulandari Tassya. 2017, *Pengaruh Adaptabilitas Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi PT Krakatau Steel Tbk*. Jurnal Manajemen : Institut Pertanian Bogor.

### Lampiran :

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Jenis Kelamin di Instalasi Rawat Inap RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018

| Jenis kelamin | n  | %     |
|---------------|----|-------|
| laki-laki     | 9  | 12,9  |
| perempuan     | 61 | 87,1  |
| Total         | 70 | 100,0 |

*Sumber Data primer 2018*

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok umurdi Instalasi Rawat Inap RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018

| Umur        | n  | %     |
|-------------|----|-------|
| <30 tahun   | 8  | 11,4  |
| 30-40 tahun | 39 | 55,7  |
| 41-50 tahun | 20 | 28,6  |
| >50 tahun   | 3  | 4,3   |
| Total       | 70 | 100,0 |

*Sumber Data primer 2018*

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Lama Kerja di Instalasi Rawat Inap RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018

| Lama Kerja  | n  | %     |
|-------------|----|-------|
| <5 tahun    | 10 | 14,3  |
| 5-10 tahun  | 28 | 40,0  |
| 11-15 tahun | 19 | 27,1  |
| 16-20 tahun | 6  | 8,6   |
| >20 tahun   | 7  | 10,0  |
| Total       | 70 | 100,0 |

*Sumber Data primer 2018*

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Pendidikan di Instalasi Rawat Inap RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018

| Pendidikan               | n  | %     |
|--------------------------|----|-------|
| D3 Keperawatan/Kebidanan | 34 | 48,6  |
| S1                       | 24 | 34,3  |
| Ners                     | 12 | 17,1  |
| Total                    | 70 | 100,0 |

*Sumber Data primer 2018*

Tabel 5 Responden Berdasarkan Keterlibatan Di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018

| Keterlibatan | n  | %     |
|--------------|----|-------|
| Tinggi       | 43 | 61,4  |
| Rendah       | 27 | 38,6  |
| Total        | 70 | 100,0 |

*Sumber Data primer 2018*

Tabel 6 Responden Berdasarkan Konsistensi Di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018

| Konsistensi | n  | %     |
|-------------|----|-------|
| Tinggi      | 40 | 57,1  |
| Rendah      | 30 | 42,9  |
| Total       | 70 | 100,0 |

*Sumber Data primer 2018*

Tabel 7 Responden Berdasarkan Adaptabilitas Di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018

| Adaptabilitas | n  | %s    |
|---------------|----|-------|
| Tinggi        | 30 | 42,9  |
| Rendah        | 40 | 57,1  |
| Total         | 70 | 100,0 |

*Sumber Data primer 2018*

Tabel 8 Responden Berdasarkan Misi Di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018

| Misi   | n  | %     |
|--------|----|-------|
| Tinggi | 37 | 52,9  |
| Rendah | 33 | 47,1  |
| Total  | 70 | 100,0 |

*Sumber Data primer 2018*

Tabel 9 Responden Berdasarkan Kinerja Di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018

| Kinerja | n  | %     |
|---------|----|-------|
| Baik    | 42 | 60,0  |
| Kurang  | 28 | 40,0  |
| Total   | 70 | 100,0 |

Sumber Data primer 2018

Tabel 10 Pengaruh Keterlibatan Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018

| Keterlibatan | Kinerja |       |        |       | jumlah |      | Uji Stastik  |
|--------------|---------|-------|--------|-------|--------|------|--------------|
|              | Baik    |       | Kurang |       | n      | %    |              |
|              | n       | %     | n      | %     |        |      |              |
| Tinggi       | 31      | 72,1% | 12     | 27,9% | 43     | 100% | $\rho=0.000$ |
| Rendah       | 11      | 40,7% | 16     | 59,3% | 27     | 100% |              |
| Jumlah       | 42      | 60%   | 28     | 40%   | 70     | 100% |              |

Sumber Data primer 2018

Tabel 11 Pengaruh Konsistensi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018

| Konsistensi | Kinerja |       |        |       | Jumlah |      | Uji Stastik  |
|-------------|---------|-------|--------|-------|--------|------|--------------|
|             | Baik    |       | Kurang |       | n      | %    |              |
|             | n       | %     | n      | %     |        |      |              |
| Tinggi      | 31      | 77,5% | 9      | 22,5% | 40     | 100% | $\rho=0.000$ |
| Rendah      | 11      | 36,7% | 19     | 63,3% | 30     | 100% |              |
| Jumlah      | 42      | 60%   | 28     | 40%   | 70     | 100% |              |

Sumber Data primer 2018

Tabel 12 Pengaruh Adaptabilitas Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018

| Adaptabilitas | Kinerja |       |        |       | jumlah |      | Uji Stastik  |
|---------------|---------|-------|--------|-------|--------|------|--------------|
|               | baik    |       | Kurang |       | N      | %    |              |
|               | n       | %     | n      | %     |        |      |              |
| Tinggi        | 25      | 83,3% | 5      | 16,7% | 30     | 100% | $\rho=0.000$ |
| Rendah        | 17      | 42,5% | 23     | 57,5% | 40     | 100% |              |
| Jumlah        | 42      | 60%   | 28     | 40%   | 70     | 100% |              |

Sumber Data primer 2018

Tabel 13 Pengaruh Misi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018

| Misi   | Kinerja |       |        |       | jumlah |      | Uji Stastik  |
|--------|---------|-------|--------|-------|--------|------|--------------|
|        | baik    |       | Kurang |       | N      | %    |              |
|        | n       | %     | n      | %     |        |      |              |
| Tinggi | 26      | 70,3% | 11     | 29,7% | 37     | 100% | $\rho=0.000$ |
| Rendah | 16      | 48,5% | 17     | 51,5% | 33     | 100% |              |
| Jumlah | 42      | 60%   | 28     | 40%   | 70     | 100% |              |

Sumber Data primer 2018

Tabel 14 Hasil Analisis Uji Regresi Berganda Kinerja Tenaga Kesehatan Di RS Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2018

|   | Variabel              | B             | S.E          | Beta          | T              | Sig.         | 95%C.I for<br>EXP (B) |              |
|---|-----------------------|---------------|--------------|---------------|----------------|--------------|-----------------------|--------------|
|   |                       |               |              |               |                |              | Lower                 | Upper        |
| 1 | (Constant)            | ,488          | ,199         |               | 2,450          | ,017         | ,090                  | ,886         |
|   | Keterlibatan          | ,031          | ,124         | ,030          | ,250           | ,804         | -,217                 | ,279         |
|   | Konsistensi           | ,415          | ,128         | ,412          | 3,230          | ,002         | ,158                  | ,672         |
|   | Adaptabilitas<br>Misi | ,244<br>-,033 | ,147<br>,136 | ,242<br>-,033 | 1,655<br>-,241 | ,103<br>,810 | -,050<br>-,305        | ,538<br>,240 |
| 2 | (Constant)            | ,476          | ,191         |               | 2,486          | ,015         | ,094                  | ,858         |
|   | Keterlibatan          | ,030          | ,123         | ,029          | ,241           | ,810         | -,216                 | ,276         |
|   | Konsistensi           | ,411          | ,127         | ,408          | 3,248          | ,002         | ,158                  | ,664         |
|   | Adaptabilitas         | ,224          | ,123         | ,223          | 1,830          | ,072         | -,020                 | ,469         |
| 3 | (Constant)            | ,490          | ,181         |               | 2,704          | ,009         | ,128                  | ,852         |
|   | Konsistensi           | ,422          | ,118         | ,419          | 3,583          | ,001         | ,187                  | ,657         |
|   | Adaptabilitas         | ,232          | ,118         | ,231          | 1,972          | ,053         | -,003                 | ,467         |

Sumber Data primer 2018