

Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Jalan Di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sitanala Tangerang

Amalia Widyawaty¹, Elise Garmelia², Eka Yoshida³

^{1,2,3} Universitas Respati Indonesia

Email: ¹amalia.iyoet@gmail.com, ²garmeliaelise@gmail.com, ³ekayoshida@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala Tangerang. Budaya organisasi dalam penelitian ini mencakup tuntutan kerja, hubungan interpersonal, dukungan kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja perawat. Penelitian menggunakan desain deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional, melibatkan seluruh 47 perawat instalasi rawat jalan sebagai sampel (total sampling). Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitas (Cronbach Alpha > 0,70). Data dikumpulkan melalui kuesioner, diolah dengan tahapan editing, coding, scoring, entry, dan tabulasi, serta dianalisis menggunakan uji univariat, bivariat (Chi Square dan Wilcoxon), dan multivariat (regresi logistik). Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Nagelkerke $R^2 = 0,313$; $p = 0,017$). Secara parsial, dukungan kerja terbukti berpengaruh signifikan ($p = 0,031$; OR = 2,29; CI 95% = 1,08–4,86), sedangkan tuntutan kerja ($p = 0,822$), hubungan interpersonal ($p = 0,139$), dan lingkungan kerja ($p = 0,258$) tidak berpengaruh secara parsial. Kesimpulannya, budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat, dengan dukungan kerja menjadi faktor dominan. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya memperkuat budaya organisasi melalui peningkatan dukungan manajemen, komunikasi interpersonal, serta penataan beban kerja yang proporsional.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Perawat, Instalasi Rawat Jalan, Dukungan Kerja, Rumah Sakit

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture on the performance of nurses in the Outpatient Installation of RSUP Dr. Sitanala Tangerang. Organizational culture in this research includes job demands, interpersonal relationships, work support, and work environment, while the dependent variable is nurse performance. The study employed a descriptive correlational design with a cross-sectional approach, involving all 47 outpatient nurses as the sample (total sampling). The research instrument was a Likert-scale questionnaire tested for validity and reliability (Cronbach's Alpha > 0.70). Data were collected through questionnaires, processed through editing, coding, scoring, entry, and tabulation, and analyzed using univariate, bivariate (Chi-Square and Wilcoxon), and multivariate (logistic regression) tests. The results show that organizational culture simultaneously has a significant effect on nurse performance (Nagelkerke $R^2 = 0.313$; $p = 0.017$). Partially, work support significantly affects performance ($p = 0.031$; OR = 2.29; CI 95% = 1.08–4.86), while job demands ($p = 0.822$), interpersonal relationships ($p = 0.139$), and work environment ($p = 0.258$) do not have partial effects. In conclusion, organizational culture plays an essential role in improving nurse performance, with work support as the dominant factor. The implication highlights the importance of strengthening organizational culture by enhancing managerial support, fostering interpersonal communication, and balancing workload distribution.

Keywords: Organizational Culture, Nurse Performance, Outpatient Installation, Work Support, Hospital

1. PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna melalui pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/ atau paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU No. 17 Tahun 2023). Pelayanan kepada pasien merupakan suatu kinerja yang dapat menjadi tolok ukur keberhasilan suatu organisasi Rumah Sakit baik itu pemerintah ataupun swasta, karena dari pelayanan yang diberikan pada pasien, rumah sakit akan mendapat umpan balik dari pengguna layanan berupa peningkatan atau penurunan kunjungan pasien dalam satu periode yang ditentukan [1].

Rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik, berkualitas, dan terjangkau dalam mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Menjamin kualitas pelayanan yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan pasien menjadi salah satu peran utama rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan [2]. Pelayanan utama di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan yang dilaksanakan oleh perawat dan kualitas pelayanan keperawatan dihasilkan dari kinerja perawat yang baik. Perawat memberikan pelayanan dan siap secara terus menerus selama 24 jam setiap hari kepada pasien [3].

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resource*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal. Tujuan seorang manajer dalam setiap organisasi secara logis menghendaki keefektifan organisasi. Budaya organisasi adalah masalah yang penting dalam sebuah organisasi. Kepribadian yang berbeda memberikan karakteristik tersendiri dari setiap suku, budaya, dan ras. Kepribadian yang berbeda memberikan karakteristik tersendiri dari setiap suku, budaya, dan ras. Perbedaan tersebut terlihat dari cara mereka bergaul, bagaimana sikap karyawan bekerja secara tim, bagaimana kepuasan mereka dengan hasil pekerjaan mereka, bagaimana ketenangannya dalam bekerja, bagaimana mereka berkomunikasi, bagaimana logat bahasa mereka, dan juga bagaimana kreativitas setiap karyawan tentunya akan berbeda antara karyawan yang satu dengan lainnya [1].

Kinerja organisasi yang baik merupakan tujuan dari setiap perusahaan atau organisasi. Kinerja organisasi sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan dari suatu organisasi dan akibatnya, pengukurannya diharapkan menjadi penting untuk semua jenis organisasi untuk mengevaluasi tindakan yang diambil oleh perusahaan dan manajer. Kinerja rumah sakit sangat bergantung pada kinerja unit yang terdiri dari kelompok individu, seperti kelompok perawat. Kinerja perawat merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu pelayanan di rumah sakit. Perawat yang bekerja dengan budaya organisasi yang tidak mendukung akan merasa tidak termotivasi sehingga menyebabkan kinerja mereka menurun. Ketika budaya organisasi tidak dilakukan maka akan mengakibatkan kurangnya motivasi dan semangat kerja, kurangnya kerjasama dan komunikasi antar sesama, dan meningkatnya tingkat stres dan kelelahan sehingga menyebabkan kurangnya perhatian terhadap pasien, penurunan kinerja dan lambatnya respons terhadap kebutuhan pasien menyebabkan ketidakpuasan pasien dan keluarga terhadap pelayanan dan hal tersebut akan menurunkan kualitas pelayanan [4].

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yahya et al., 2024, terlihat adanya Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna pada 46 Responden. Budaya Organisasi sebagian besar pada kategori kuat dan Kinerja Perawat sebagian besar pada kategori baik. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kotamobagu, maka dapat disimpulkan budaya organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kotamobagu termasuk kategori kuat dan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kotamobagu termasuk kategori baik [5].

Berdasarkan tren data kunjungan pasien rawat jalan selama 3 tahun terakhir mengalami kenaikan dengan data tahun 2022 sebanyak 63.933 orang, tahun 2023 sebanyak 90.128 orang, dan tahun 2024 sebanyak 103.072 orang di RSUP Dr. Sitanala Tangerang. Hal ini diduga dapat mempengaruhi kinerja perawat dan terdapat kaitannya dengan budaya organisasi yang ada di RSUP Dr. Sitanala Tangerang. Berdasarkan kondisi yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Jalan di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Sitanala”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat instalasi rawat jalan. Variabel independen mencakup tuntutan kerja, hubungan interpersonal, dukungan kerja, dan lingkungan kerja fisik, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja perawat. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert empat poin. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pertanyaan budaya organisasi dan kinerja perawat valid ($p < 0,05$). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha menghasilkan nilai 0,834 pada budaya organisasi dan 0,881 pada kinerja perawat ($>0,70$), sehingga kuesioner dinyatakan reliabel. Penelitian dilakukan di RSUP Dr. Sitanala Tangerang pada Juli 2025 dengan populasi 47 perawat instalasi rawat jalan, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling sesuai kriteria inklusi [6];[7].

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disertai informed consent, kemudian diolah melalui tahap *editing, coding, scoring, entry*, dan tabulasi. Data primer diperoleh langsung dari responden, sedangkan data sekunder dari arsip rumah sakit. Analisis data dilakukan secara kuantitatif, meliputi analisis univariat untuk distribusi frekuensi, bivariat menggunakan uji Wilcoxon untuk menilai hubungan antar variabel yang tidak berdistribusi normal, serta multivariat dengan regresi logistik guna menguji probabilitas pengaruh variabel independen terhadap dependen. Proses penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan aspek etik, termasuk izin resmi dari rumah sakit dan persetujuan responden sebelum pengisian kuesioner [8];[9];[10].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Bivariat

Hasil analisis bivariat dengan menggunakan chi square untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (meliputi sub variabel tuntutan kerja, dukungan kerja, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja) dengan kinerja perawat di instalasi rawat jalan RSUP Dr. Sitanala, dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1. Pengaruh Budaya Organisasi meliputi sub variabel tuntutan kerja, dukungan kerja, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat jalan RSUP Dr. Sitanala

| Variabel | Kinerja | | | | Total n | p value | OR (CI 95%) |
|-------------------|---------|----|------|----|------------|---------|-----------------|
| | Kurang | | Baik | | | | |
| | n | % | n | % | | | |
| a. Tuntutan Kerja | | | | | | | |
| Kurang | 10 | 62 | 19 | 61 | 29 | 0,016 | 1,05 (0,304- |
| Baik | 6 | 38 | 12 | 39 | 18 | | 3,651) |

| Variabel | Kinerja | | | | Total n | p value | OR (CI 95%) |
|----------------------|---------|----|------|----|------------|---------|----------------|
| | Kurang | | Baik | | | | |
| | n | % | n | % | | | |
| b. Hub Interpersonal | | | | | | | 4,28 |
| Kurang | 2 | 12 | 1 | 3 | 3 | 0,003 | (0,358- |
| Baik | 14 | 88 | 30 | 97 | 44 | | 51,324) |
| c. Dukungan Kerja | | | | | | | 0,28 |
| Kurang | 1 | 6 | 6 | 19 | 7 | 0,232 | (0,030- |
| Baik | 15 | 94 | 25 | 81 | 40 | | 2,536) |
| d. Lingkungan Kerja | | | | | | | 0,45 |
| Kurang | 1 | 6 | 4 | 13 | 5 | 0,483 | (0,046- |
| Baik | 15 | 94 | 27 | 87 | 42 | | 4,401) |

Data Primer, 2025

a. Pengaruh tuntutan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala
 Proporsi perawat yang mempunyai persepsi tuntutan kerja baik menghasilkan kinerja baik dibandingkan dengan persepsi tuntutan kerja kurang. Perbedaan ini bermakna secara statistik dengan $p\ value = 0,016$ ($\alpha = 0,05$). Artinya ada hubungan yang signifikan antara tuntutan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala. Hasil uji statistik juga didapatkan nilai $OR = 1,05$. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai persepsi tuntutan kerja baik berpeluang 1,05 kali untuk kinerja baik dibandingkan dengan persepsi tuntutan kerja kurang.

b. Pengaruh hubungan interpersonal dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala

Proporsi perawat yang mempunyai persepsi hubungan interpersonal baik menghasilkan kinerja baik dibandingkan dengan persepsi hubungan interpersonal kurang. Perbedaan ini bermakna secara statistik dengan $p\ value = 0,003$ ($\alpha = 0,05$). Artinya ada hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala. Hasil uji statistik juga didapatkan nilai $OR = 4,28$. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai persepsi hubungan interpersonal baik berpeluang 4,28 kali untuk kinerja baik dibandingkan dengan persepsi hubungan interpersonal kurang.

c. Pengaruh dukungan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala

Proporsi perawat yang mempunyai persepsi dukungan kerja baik menghasilkan kinerja baik dibandingkan dengan persepsi dukungan kerja kurang. Perbedaan ini tidak bermakna secara statistik dengan $p\ value = 0,232$ ($\alpha = 0,05$). Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara dukungan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala. Hasil uji statistik didapatkan nilai $OR = 0,28$. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai persepsi dukungan kerja baik berpeluang 0,28 kali untuk kinerja baik dibandingkan dengan persepsi dukungan kerja kurang.

d. Pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala

Proporsi perawat yang mempunyai persepsi lingkungan kerja baik menghasilkan kinerja baik dibandingkan dengan persepsi lingkungan kerja kurang. Perbedaan ini tidak bermakna secara statistik dengan $p\ value = 0,483$ ($\alpha = 0,05$). Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan

antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala. Hasil uji statistik didapatkan nilai OR = 0,45. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai persepsi lingkungan kerja baik berpeluang 0,45 kali untuk kinerja baik dibandingkan dengan persepsi lingkungan kerja kurang.

Analisis Multivariat

Analisis multivariat bertujuan untuk mengetahui variabel independen (budaya organisasi yang meliputi tuntutan kerja, dukungan kerja, hubungan interpersonal, lingkungan kerja) yang paling berhubungan dengan kinerja perawat. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi logistik karena data yang terdapat pada definisi operasional merupakan data ordinal.

1) Analisis Regresi Logistik

Analisis regresi logistik dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel budaya organisasi (tuntutan kerja, dukungan kerja, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja) terhadap kinerja perawat.

Tabel 2. *Iteration History* 1
Iteration History^{a,b,c}

| Iteration | -2 Log likelihood | Coefficients |
|-----------|-------------------|--------------|
| | | Constant |
| Step 0 | 1 | 60.289 |
| | 2 | 60.284 |
| | 3 | 60.284 |

- a. Constant is included in the model.
- b. Initial -2 Log Likelihood: 60,284
- c. Estimation terminated at iteration number 3 because parameter estimates changed by less than ,001.

Nilai Chi Square Tabel DF = N-1 (47-1 = 46) yaitu 62,83.

Nilai -2Log likelihood < Chi Square Tabel (60,284 < 62,83) berkesimpulan model sebelum dimasukkan variabel X sudah memenuhi syarat uji.

Tabel 3. *Iteration History 2*
Iteration History^{a,b,c,d}

| Iteration | -2 Log likelihood | Coefficients | | | | Lingkungan Kerja | |
|-----------|-------------------|--------------|----------------|----------------|------------------------|------------------|-------|
| | | Constant | Tuntutan Kerja | Dukungan Kerja | Hubungan Interpersonal | | |
| Step 1 | 1 | 49.904 | -5.964 | -.102 | .518 | .247 | -.248 |
| | 2 | 48.362 | -9.114 | -.111 | .734 | .393 | -.384 |
| | 3 | 48.231 | -10.397 | -.113 | .819 | .453 | -.435 |
| | 4 | 48.229 | -10.549 | -.115 | .829 | .460 | -.441 |
| | 5 | 48.229 | -10.551 | -.115 | .830 | .460 | -.441 |
| | 6 | 48.229 | -10.551 | -.115 | .830 | .460 | -.441 |

a. Method: Enter

b. Constant is included in the model.

c. Initial -2 Log Likelihood: 60,284

d. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than ,001.

Nilai Chi Square Tabel DF = N-K-1 (47-4-1 = 42) yaitu 58,124.

Nilai -2Log likelihood < Chi Square Tabel (48,229 < 58,124) berkesimpulan model setelah dimasukkan variabel X sudah memenuhi syarat uji.

Tabel 4. *Omnibus Tests*
Omnibus Tests of Model Coefficients

| | Chi-square | df | Sig. |
|-------------|------------|----|------|
| Step 1 Step | 12.055 | 4 | .017 |
| Block | 12.055 | 4 | .017 |
| Model | 12.055 | 4 | .017 |

Nilai Sig <0,05 (0,017 < 0,05) maka berkesimpulan berpengaruh secara simultan.

Tabel 5. *Nagelkerke R Square*
Model Summary

| Step | -2 Log likelihood | Cox & Snell R Square | Nagelkerke R Square |
|------|---------------------|----------------------|---------------------|
| 1 | 48.229 ^a | .226 | .313 |

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than ,001.

Nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,313 maka berkesimpulan sumbangan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat secara bersama-sama (simultan) sebesar 31,3%.

Tabel 6. Hasil Uji *Hosmer and Lemeshow*
Hosmer and Lemeshow Test

| Step | Chi-square | df | Sig. |
|------|------------|----|------|
| 1 | 6.164 | 7 | .521 |

Nilai Sig. >0,05 (0,521 > 0,05) maka berkesimpulan hasil ini dapat digunakan untuk memprediksi penelitian atau *goodness of fit* baik.

Tabel 7. Hasil Akhir Uji Regresi Logistik

| No | Variabel | B | P value | OR | CI 95% |
|----|-------------------|--------|---------|------|-----------|
| 1 | Tuntutan Kerja | -0,115 | 0,822 | 0,89 | 0,33-2,42 |
| 2 | Dukungan Kerja | 0,830 | 0,031 | 2,29 | 1,08-4,86 |
| 3 | Hub Interpersonal | 0,460 | 0,139 | 1,58 | 0,86-2,91 |
| 4 | Lingkungan Kerja | -0,441 | 0,258 | 0,64 | 0,30-1,38 |

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil statistik, nilai *p value* variabel dukungan kerja (0,031) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala. Sedangkan nilai *p value* variabel tuntutan kerja (0,822), hubungan interpersonal (0,139), dan lingkungan kerja (0,258) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala

Semakin kuat dan berkarakter budaya pada suatu organisasi, maka semakin meningkatkan kinerja anggotanya. Budaya organisasi menciptakan sikap kerja positif yang diapresiasi melalui seluruh aktifitas dan kebijakan organisasi sehingga mendorong peningkatan kinerja anggota dan manajemen. Budaya yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi Pada organisasi pelayanan kesehatan, peningkatan kinerja perawat diupayakan melalui budaya organisasi yang kuat [11];[12]. Kumpulan nilai, norma, ideologi, dan keyakinan dalam budaya organisasi memengaruhi seluruh aspek kehidupan organisasi dan aktifitasnya, serta menjadi dasar identifikasi oleh manajemen dalam upaya peningkatan kinerja [13].

Dari hitungan statistik bivariat didapatkan elemen budaya organisasi tuntutan kinerja dan hubungan inetrpersolan, pertanyaan yang dominan membuat hasil persepsi perawat terhadap tuntutan kerja adalah; jumlah perawat saat ini sesuai dengan jumlah pasien dan adanya kesempatan untuk melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab sebagai perawat, ini dapat dilihat dilapangan adanya beban kerja yang tidak seimbang antara poli satu dengan lainnya contoh seperti jumlah kinjungan antara poli penyakit dalam dengan jumlah kunjungan poliklinik kusta dan HIV jauh bebeda darimtotal jumlah sehingga pasti akan berdampak pada tuntutan kerja dan beban kerja yang berbeda, begitu juga dengan kesempatan untuk melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab sebagai perawat masih ada yang mempunyai persepsi kurang dikarenakan perawat yang bertugas di poliklinik denga kunjungan pasien tinggi akan mempunyai kesempatan lebih rendah jika dibandingkan dengan perawat yang ditugaskan pada poliklinik dengan kunjungan pasien lebih rendah. Kemudian dalam analisa multivariat hanya dukungan kinerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Dari hasil

perhitungan multivariat Dukungan kerja berpengaruh secara partial dengan pertanyaan yang paling dominan adalah tersedianya format sistem pendelegasian di ruangan, masih kurang disiplinnya pendokumentasian delegasi secara tertulis anat sesama pemberi asuhan mempengaruhi persepsi perawat di instalasi rawat jalan yang masih kurang, namun secara simultan seluruh elemen budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat instalasi rawat jalan, ini menggambarkan bahwasanya ada budaya organisasi yang dapat terus dilanjutkan untuk meningkatkan kinerja perawat di instalasi rawat jalan. Ini sejalan dengan hasil survey budaya kerja yang rutin dilakukan setiap semester di RSUP Dr sitanala dengan hasil yang baik yaitu diatas angka 90%.

2) Pengaruh Tuntutan Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala

Proporsi perawat yang mempunyai persepsi kurang tentang tuntutan kerja sehingga kinerjanya kurang lebih banyak dibandingkan dengan yang mempunyai persepsi baik. Dari 29 perawat yang mempunyai persepsi kurang tentang tuntutan kerja terdapat 61% mempunyai kinerja kurang. Perbedaan ini bermakna secara statistik dengan $p\text{ value} = 0,016$ ($\alpha = 0,05$).

Organisasi memiliki standar dalam penilaian kinerja stafnya, salah satunya tuntutan kerja, di RSUP Dr Sitanala status kepegawaian dapat menjadi salah satu penyebab kurangnya kinerja perawat berdasarkan tuntutan kinerja, dimana dari 47 responden 13 responden adalah pegawai BLU, 3 responden sebagai ASN PPPK dan 32 orang sebagai PNS dimana ada perbedaan dalam penerimaan pendapatan secara keseluruhan sebagai perawat dengan tugas dan fungsi yang sama, kemudian jika dilihat dari pertanyaan yang paling menyumbang hasil kurang adalah kesesuaian jumlah perawat dengan pasien, dimana masih adanya poliklinik dengan jumlah dokter lebih dari satu tetapi hanya satu orang perawat yang bertugas dipoli tersebut Perawat yang dituntut untuk memahami tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, selain itu jumlah kunjungan anatar poli yang berbeda secara signifikan berpengaruh terhadap persepsi perawat terhadap tuntutan kerja, ini tergambar dalam pertanyaan jumlah perawat saat ini sesuai dengan jumlah pasien, selain itu perawat juga dituntut untuk memiliki pengetahuan di bidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur dan keahlian teknis, dapat menggunakan informasi, material, peralatan dan teknik dengan tepat dan benar, mampu mengikuti perkembangan peraturan, prosedur dan teknik yang modern. Dalam arti, seorang perawat dalam melakukan asuhan keperawatan harus memahami tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kewenangan pada setiap proses keperawatan [14].

Jumlah perawat yang mempunyai persepsi baik tentang tuntutan kerja dari hasil penelitian ini lebih sedikit daripada yang mempunyai persepsi kurang. Hal ini menunjukkan bahwa harus adanya analisa beban kerja yang baik untuk perawat di instalasi rawat jalan seiring terusnya pengembangan layanan yang dilakukan oleh rumah sakit yang berdampak pada meningkatnya jumlah kunjungan agar tidak mempengaruhi kinerja perawat di instalasi rawat jalan.

3) Pengaruh Hubungan Interpersonal dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala

Proporsi perawat yang mempunyai persepsi baik tentang hubungan interpersonal sehingga kinerjanya baik lebih banyak dibandingkan dengan yang mempunyai persepsi kurang. Dari 44 perawat yang mempunyai persepsi baik tentang hubungan interpersonal terdapat 97% mempunyai kinerja baik. Perbedaan ini bermakna secara statistik dengan $p\text{ value} = 0,003$ ($\alpha = 0,05$). Artinya ada hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala.

Hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan persepsi karyawan mengenai hubungan interpersonal dengan teman sekerja, atasan dan bawahan, kerjasama, dan kesulitan dalam pendelegasian. Kemampuan hubungan interpersonal dapat dilakukan melalui komunikasi yang jelas sehingga, dapat berinteraksi secara efektif dengan orang lain dari berbagai jenis pekerjaan, bersikap profesional dalam menjalani pekerjaan, mampu memecahkan masalah, mau menerima masukan dari orang lain dalam rangka kebaikan bagi individu pekerja tersebut [14].

Jumlah perawat yang mempunyai persepsi baik tentang hubungan interpersonal dari hasil penelitian ini lebih banyak dibandingkan dengan persepsi kurang. Kegiatan kegiatan rutin yang diberlakukan di rumah sakit untuk meningkatkan komunikasi antar pegawai seperti apel pagi dua kali dalam seminggu, senam pagi jumat dan pengajian yang rutin diadakan sebagai kegiatan yang wajib diikuti berdampak signifikan terhadap hubungan interpersonal yang tidak hanya dengan perawat rawat jalan tetapi bisa jadi berdampak pada seluruh karyawan rumah sakit untuk mempertahankan motivasi dan meningkatkan kinerja.

4) Pengaruh Dukungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala

Proporsi perawat yang mempunyai persepsi baik tentang dukungan kerja sehingga kinerjanya baik lebih banyak dibandingkan dengan yang mempunyai persepsi kurang. Dari 40 perawat yang mempunyai persepsi baik tentang dukungan kerja terdapat 81% mempunyai kinerja baik. Perbedaan ini tidak bermakna secara statistik dengan $p\text{ value} = 0,232$ ($\alpha = 0,05$). Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara dukungan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala.

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian Rahmawati & Irwana bahwa dukungan kerja merupakan dukungan seberapa luas individu karyawan menyediakan dukungan dan menghambat teman kerja, misalnya memberikan umpan balik, tantangan intelektual, serta partisipasi dalam mengambil keputusan, otonomi dan tujuan. Dukungan kerja dari teman kerja dan manajer dapat memberikan motivasi kepada staf dan akhirnya berdampak terhadap kinerja karyawan [15].

Dukungan kerja yang ada di lingkungan Instalasi Rawat Jalan yang berpengaruh secara partial menggambarkan bahwa dukungan kerja manajemen sudah berjalan baik perawat diberikan kemudahan dalam proses melanjutkan pendidikan berkelanjutan, masih banyaknya perawat yang berstatus pendidikan diploma III (tiga) tahun 2025 difasilitasi untuk melanjutkan ke jenjang sarjana, reward dan funsishment yang berimbang seperti adanya penghargaan bagi perawat perawat yang berprestasi membuat perawat instalasi rawat jalan mempunyai persepsi yang baik terhadap dukungan kerja dari manajemen terhadap kinerja di instalasi rawat jalan.

5) Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala

Proporsi perawat yang mempunyai persepsi baik tentang lingkungan kerja sehingga kinerjanya baik lebih banyak dibandingkan dengan yang mempunyai persepsi kurang. Dari 42 perawat yang mempunyai persepsi baik tentang lingkungan kerja terdapat 87% mempunyai kinerja baik. Perbedaan ini tidak bermakna secara statistik dengan $p\text{ value} = 0,483$ ($\alpha = 0,05$). Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala.

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian Wara et al., (2018) bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karier, kompensasi seimbang, ketersediaan fasilitas, lingkungan kerja, komunikasi, dan pemecahan masalah terhadap produktivitas dan kinerja perawat. Komunikasi

yang baik, lingkungan kerja yang rukun dan dipenuhi rasa kekeluargaan menyebabkan rasa nyaman saat bekerja serta menciptakan kekompakan dan kerja sama tim yang solid [2]. Lingkungan kerja fisik meliputi persepsi karyawan mengenai ergonomis, tata ruang fisik, pengaturan pencahayaan, serta kondisi kebisingan lingkungan.

RSUP Dr Sitanala menyiapkan fasilitas ruang ibadah danistirahat untuk perawat dan disediakan lemari lemari untuk menyimpan barang barang pribadi diluar ruang poliklinik di instalasi rawat jalan, perawat bisa secara bergantian menggunakan fasilitas yang sudah disediakan untuk memenuhi kenyamanan perawat dalam bekerja, tata ruang disesuaikan dengan kebutuhan layanan yang dapat membantu perawat dalam bekerja seperti gambar dan mainan anak di poliklinik anak yang dapat membantu suasana kerja perawat poliklinik anak menghadapi anak anak yang lebih sulit untuk di lakukan pemeriksaan dengan tenang.

6) Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala

Proporsi perawat yang mempunyai persepsi baik tentang kinerja lebih banyak dibandingkan dengan yang mempunyai persepsi kurang. Dari 31 perawat yang mempunyai persepsi baik tentang kinerja terdapat 66% mempunyai kinerja baik. Hasil uji statistik analisis regresi logistik didapatkan pada pemodelan akhir yaitu budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala. Sumbangan tuntutan kerja, hubungan interpersonal, dukungan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Tuntutan kerja, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat sedangkan dukungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat.

Kinerja perawat adalah hasil kerja dibandingkan dengan rencana kerja yang disusun dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi untuk mencapai prestasi kerja dan tujuan organisasi [16]. Apabila kinerja perawat yang terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab telah bisa terpenuhi maka kinerja perawat akan semakin baik. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu disiplin. Disiplin yaitu ketika jam datang dan jam pulang tepat waktu dan berseragam sesuai dengan tempat bekerja di rumah sakit [17].

Kinerja seorang karyawan tergantung pada tingkat pengetahuannya yang harus atau tidak ia kerjakan. Oleh karena itu sosialisasi pada karyawan baru harus dilakukan, karena akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Memahami cara yang benar untuk melakukan suatu pekerjaan menunjukkan sosialisasi yang benar [14]. dari kusioenr yang diberikan terkait kinerja perawat melui asuhan keperawatan yang diilakukn dalam setiap kegiatan pelayanan menggambarkan bahwa perawat suah melakukan kinerja sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang diterapkan di instalasi rawat jalan.

Pengaruh yang secara simultan membuktikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di RSUP Dr Sitanala beroengaruh terhadap kinerja perawat di instalasi rawat jalan, survey terkait budaya kerja yang selama ini rutin dilakukan untuk terus mengevaluasi keberhasilan budaya kerja di RSUP Dr Sitanala harus terus di laksanakan, bentuk penghargaan poenghargaan terhadap perawat yang berprestasi, kesempatan melanjutkan pendidikan berkelanjutan dan program program pelatihan yang terjadwal menjadi salah satu indikator pendukung keberhasilan dari budaya kerja yang diterapkan. Kegiatan kegiatan kebersamaan seperti olah raga, apel pagi dan kerohanian (pengajian rutin satu bulan sekali) yang juga tidak lepas berkontribusi dalam mendukung tersekenggaranya budaya organisasi yang baik dan dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat di instalasi rawat jalan hususnya dan untuk seluruh karyawan pada umumnya.

4. KESIMPULAN

Hasil uji statistik analisis regresi logistik didapatkan pada pemodelan akhir yaitu budaya organisasi (tuntutan kerja, hubungan interpersonal, dukungan kerja dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala. Berdasarkan hasil statistik, *p value* tuntutan kerja 0,016 (<0,005) dan *p value* hubungan interpersonal 0,003 (<0,005), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga tuntutan kerja dan hubungan interpersonal terdapat hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat di instalasi rawat jalan RSUP Dr. Sitanala. Sedangkan *p value* dukungan kerja 0,387 (>0,005) dan *p value* lingkungan kerja 0,306 (>0,005), maka H₀ diterima dan H₁ ditolak tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat jalan RSUP Dr. Sitanala.

Berdasarkan hasil statistik, nilai *p value* variabel dukungan kerja (0,031) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala. Sedangkan nilai *p value* variabel tuntutan kerja (0,822), hubungan interpersonal (0,139), dan lingkungan kerja (0,258) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan RSUP Dr. Sitanala.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Amelia and Rodhiyah, "Pengaruh kualitas pelayanan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan pasien (studi kasus pada pasien rawat inap RS Pelabuhan Jakarta)," *J. Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 5, no. 4, 2016.
- [2] P. A. Ekasari, Noermijati, and A. Dewanto, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Quality of Nursing Work Life (QNWL) terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Baptis Batu," Universitas Brawijaya, 2019.
- [3] D. J. Mason, S. L. Isaacs, and D. C. Colby, *The Nursing Profession: Development, challenges, and opportunities*. John Wiley & Sons, 2011.
- [4] S. Durst, C. Hinteregger, and M. Zieba, "The linkage between knowledge risk management and organizational performance," *J. Bus. Res.*, vol. 105, 2019, doi: 10.1016/j.jbusres.2019.08.002.
- [5] Darmin, "Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Kota Kotamobagu," *Info Kesehat.*, vol. 11, no. 2, 2021.
- [6] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung. Alfabeta, Cv, 2020.
- [7] J. F. Hair, M. C. Howard, and C. Nitzl, "Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis," *J. Bus. Res.*, vol. 109, 2020, doi: 10.1016/j.jbusres.2019.11.069.
- [8] Nursalam, *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. 2020.
- [9] S. Notoatmodjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2018.
- [10] I. Ghozali, "Aplikasi analisis multivariate SPSS 25," 2018, Semarang: Universitas Diponegoro.
- [11] I. Ariyani, S. Haerani, and H. Maupa, "The influence of organizational culture, work motivation and working climate on the performance of nurses through job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior in the private hospitals in Jakarta, Indonesia," *Sci. Res. J.*, vol. 4, no. 7, pp. 15–29, 2016.
- [12] A. K. Kurniawan, I. A. Brahmasari, and I. A. B. Ratih, "The Influence Of Organizational Culture , Task Complexity and , Competence On Job Satisfaction , Organizational Citizenship Behavior , and Nurse Performance Of Kodam VII / Wirabuana Sulawesi Indonesian National Army Hospital," *Int. J. Bus. Manag. Invent.*, vol. 5, no. 1, 2016.

- [13] N. Padmaningrum and T. Setiawati, "THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE," *Bus. Econ. Res.*, vol. 8, no. January, 2017.
- [14] Burdahyat, "Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Sumedang Tahun 2009," Universitas Indonesia, 2009.
- [15] M. Rahmawati and I. Irwana, "PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS SEBATIK," *J. Ekon.*, vol. 11, no. 2, 2020, doi: 10.35334/jek.v11i2.1408.
- [16] R. E. Safitri, "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dadi Keluarga Purwokerto," Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2022.
- [17] A. Tarigan, "Analisis Pengaruh Kinerja Perawat Terhadap Kepuasan Pasien di Puskesmas Lau Baleng Kabupaten Karo," Universitas Quality Berastagi, 2021.