

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI RUMAH SAKIT
DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT KONTRAK
DI RSU PKU MUHAMMADIYAH
BANTUL**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun Oleh :
NURANI INDRA PERTIWI
201110201174**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN 'AISYIAH
YOGYAKARTA
2013**

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI RUMAH SAKIT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT KONTRAK DI RSUD MUHAMMADIYAH BANTUL¹

Nurani Indra Pertiwi², Syaifudin³

INTISARI

Latar Belakang : Perawat sebagai mayoritas pekerja di rumah sakit, menentukan baik-buruknya mutu pelayanan. Budaya organisasi yang ada memberi arah dalam bekerja yang berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal penting karena mempengaruhi kestabilan rumah sakit baik secara kuantitas maupun kualitas. Data dari bidang keperawatan RSUD Muhammadiyah Bantul tahun 2012 tercatat bahwa *turn over* perawat kontrak cukup tinggi yaitu 16 orang (20,5%). Ketidakjelasan jenjang karir, ketidaksesuaian gaji merupakan salah satu penyebabnya, sehingga memicu perasaan tidak puas dalam bekerja.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat kontrak di RSUD Muhammadiyah Bantul.

Metodologi Penelitian : Jenis penelitian ini adalah korelasional dengan pendekatan cross sectional. Populasi pada penelitian ini seluruh perawat kontrak di RSUD Muhammadiyah Bantul. Teknik sampling menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sampel 40 perawat kontrak. Uji statistik menggunakan *kendall tau*.

Hasil Penelitian : Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat kontrak, nilai (*r*) sebesar 0,628 dengan signifikansi $p=0,000$. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi rumah sakit dinilai cukup baik 55% perawat kontrak, sedangkan kepuasan kerja menunjukkan tingkat kepuasan sedang sebanyak 67,5% responden. Nilai koefisien determinan 0,394 menunjukkan peranan budaya organisasi rumah sakit terhadap kepuasan kerja perawat sebesar 39,4%

Kesimpulan dan Saran : Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat kontrak di RSUD Muhammadiyah Bantul. Saran yang diberikan agar seluruh pelaku organisasi mempertahankan dan menciptakan budaya organisasi/budaya kerja yang kondusif dimana ini akan memberikan efek timbal balik terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan kerja perawat
Kepustakaan : 19 buku (2003 – 2012), 1 skripsi, 3 jurnal, 1 internet.
Jumlah halaman : xiv, 78 halaman, 10 tabel, 2 gambar, 9 lampiran

¹Judul Skripsi

²Mahasiswa Prodi Keperawatan STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta

³dosen STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta

THE CORRELATION BETWEEN THE HOSPITAL ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION OF NON PERMANENT NURSES STAFFS IN PKU MUHAMMADIYAH BANTUL PUBLIC HOSPITAL¹

Nurani Indra Pertiwi² , Syaifudin³

ABSTRACT

Background: Nurses as the majority of workers in the hospital determine the quality of service. Existed cultural organizations give directions to work which has impact on job satisfaction. Job satisfaction is important because it affects the stability of the hospital both in quantity and quality. Data from the departement of nursing PKU Muhammadiyah Bantul Public Hospital 2012 noted that the non permanent nurse turn over is high at 16 people (20,5%). Unclear career paths, salary discrepancy is one of the cause, triggering feelings of dissatisfaction at work.

Objective: This study aimed to determine the correlation between the hospital organizational culture and job satisfaction of non permanent nurses staffs in PKU Muhammadiyah Bantul Public Hospital.

Research Methodology: This research was correlational with cross sectional approach. The population in this study was all of the non permanent nurses in PKU Muhammadiyah bantul public hospital. The sampling technique was using total sampling techniques with a sampel of 40 non permanent nurses. The statistical test used Kendall Tau.

Result: This study revealed that there was a correlation between hospital organizational culture and the non permanent nurse's job satisfaction. The value of (r) is 3.628with a significance of $p = 0.000$. The result of the study showed that 55% non permanent nurses rated hospital organizational culture as good enough, while job satisfaction showed medium satisfaction levels as much as 67,5% of respondents. The determinants coefisien value of 0.394 indicated the role of organizational culture of the hospital on job satisfaction of non permanent nurses at 39.4%

Conclusion and Recommendations: There is a positive correlation between hospital organizational culture and non permanent nurse's job satisfaction in PKU Muhammadiyah Bantul Public Hospital. The advice given to all of organizational members to maintain and create concussive organizational culture/ working culture in which it will give reciprocal effect on job satisfaction.

Keywords : Organizational Culture, Nurse job satisfaction

Bibliography : 19 books (2003-2012), one undergraduate thesis, 3 journals, 1 website

Number of page : xiv, 78 pages, 10 tables, 2 images, 9 attachments

¹ Undergraduate Thesis Title

² Student of School of Nursing 'Aisyiyah Health Sciences College of Yogyakarta

³ Lecturer of School of Nursing 'Aisyiyah Health Sciences College of Yogyakarta

LATAR BELAKANG

Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan, merupakan komponen yang sangat penting dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Keadaan sehat merupakan keinginan semua orang, baik manusia sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat. Pelayanan kesehatan merupakan suatu upaya yang dilakukan secara menyeluruh dan terpadu, sehingga pendekatan yang digunakan haruslah memperhatikan berbagai aspek kehidupan.

Sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan, rumah sakit tidak terlepas dari keperawatan yang merupakan bagian integral didalamnya. Pelayanan perawatan di rumah sakit tentu membutuhkan perawat yang profesional dan kompeten. Wujud dari profesionalisme perawat dalam pelayanan perawatan ditunjukkan dengan mutu asuhan keperawatan yang direfleksikan dalam sikap, pengetahuan, dan ketrampilan oleh setiap perawat.

Semakin ketatnya kompetisi pelayanan rumah sakit dan adanya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan kesehatan menimbulkan keinginan rumah sakit untuk berlomba-lomba meningkatkan mutu pelayanan guna menarik pelanggan. Persaingan ini didasari oleh meningkatnya kebutuhan masyarakat akan kesehatan, dimana dari data WHO tahun 2006, Indonesia termasuk dalam salah satu dari 57 negara yang menghadapi krisis SDM tenaga kesehatan, baik jumlah yang kurang maupun distribusinya. Adapun tingkat keberhasilan rumah sakit sangat tergantung pada aspek efisiensi, efektifitas pelayanan, kemudahan, kecepatan, keamanan dan kenyamanan (Kemenkes RI, 2010).

Sebagai organisasi pemberi pelayanan kesehatan, rumah sakit memiliki karakteristik organisasi yang membedakan dengan organisasi lain. Karakteristik inilah yang mendasari terbentuknya budaya organisasi dalam suatu rumah sakit. Budaya organisasi rumah sakit begitu tampak terutama pada pemberi jasa pelayanan langsung pada pelanggan. Bagi suatu organisasi budaya merupakan masalah yang mendasar karena selalu berhubungan dengan kelangsungan orang-orang yang bekerja didalamnya.

Budaya organisasi merupakan sistim nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2010). Dari pengertian diatas bisa diartikan bahwa budaya organisasi tidak terbentuk dalam waktu sekejap, butuh bertahun-tahun dalam prosesnya. Budaya organisasi juga menunjukkan pemahaman, cara bertindak dan berperilaku dalam organisasi dalam artian budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam organisasi sehingga budaya organisasi menunjukkan budaya kerja.

RSU PKU Muhammadiyah Bantul merupakan rumah sakit swasta tipe C dan telah menerapkan ISO 9000:2001, yang implikasinya meliputi seluruh manajemen dan seluruh karyawan dituntut untuk melaksanakan pelayanan yang berorientasi pada pelanggan. Adapun kejelasan visi, misi, dan tujuan diselaraskan dan dijabarkan lebih lanjut dalam buku peraturan perusahaan. Dari hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan saat studi pendahuluan pada tanggal 5 juni 2012

dengan wakil bidang keperawatan RSUD Muhammadiyah Bantul Ibu Desiani Wahyu Utami, beliau mengatakan “dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan terutama dibidang keperawatan, bidang keperawatan RSUD Muhammadiyah Bantul menerapkan beberapa strategi yang salah satunya dengan menambahkan jumlah tenaga perawat untuk memenuhi kebutuhan tenaga perawatan”. Penambahan jumlah perawat ini selain dilakukan dengan perekrutan perawat tetap juga dilakukan dengan merekrut perawat kontrak. Perawat kontrak ini terbagi atas perawat kontrak pertahun dan perawat kontrak per tiga bulan atau disebut juga pegawai kontrak waktu tertentu(PKWT).

Dari data tenaga kerja keperawatan di RSUD Muhammadiyah Bantul dalam satu tahun terakhir tercatat jumlah perawat kontrak sebanyak 78 perawat, meliputi 34 perawat kontrak pertahun dan 44 perawat kontrak PKWT. Rata-rata perawat kontrak di RSUD Muhammadiyah Bantul merupakan lulusan baru. Dari total jumlah perawat kontrak dalam satu tahun terakhir, didapatkan 16 atau 20% perawat kontrak yang sudah tidak bekerja lagi di RSUD Muhammadiyah Bantul dengan rincian delapan perawat kontrak tahunan dan delapan perawat kontrak PKWT. Adapun dari delapan perawat kontrak pertahun 4 atau 50% diantaranya keluar karena habis masa kontrak dan tidak direkomendasikan untuk kontrak ulang sedangkan empat perawat lainnya keluar karena diterima bekerja di instansi kesehatan lain. Menurut hasil penilaian kinerja perawat di RSUD Muhammadiyah Bantul, didapatkan bahwa dari keempat karyawan kontrak pertahun yang keluar karena diterima di instansi lain mempunyai catatan nilai kinerja yang baik bahkan ada beberapa yang karena kompetensinya sempat menduduki posisi sebagai perawat primer. Sedangkan perawat kontrak yang keluar karena masa kontrak habis dan tidak diperpanjang masa kontraknya dikarenakan mempunyai penilaian kinerja yang kurang dari standar penilaian perawat kontrak.

Kerugian akibat keluar masuknya perawat tentu akan mengganggu keseimbangan dalam bekerja. Disamping kerugian bagi organisasi untuk mengganti pegawai, para pegawai yang tetap tinggal mungkin akan merasa tidak puas karena harus berpisah dengan rekan mereka yang bernilai dan menimbulkan gangguan terhadap pola sosial yang telah dibina selama ini (Sinambela, 2012).

Hasil penelitian yang relevan tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat dipaparkan sebagai berikut: Koesmono (2005) menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183. Hasil penelitian yang lain menurut Aryanti (2012) pada penelitian yang berjudul Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Medan, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana ditunjukkan dengan hasil budaya organisasi dipersepsikan kurang baik oleh perawat yaitu 54,1% dan hasil kepuasan kerja menunjukkan tidak puas sebesar 60,2%.

Budaya organisasi di rumah sakit yang kondusif diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat yang berkesinambungan baik didukung dari

faktor motivasi dan lingkungan. Dengan tingkat *turn over* yang tinggi, kaburnya identitas dan jenjang karir perawat kontrak serta budaya senioritas yang masih dipertahankan, cukup mengisyaratkan adanya ketidakpuasan perawat kontrak yang secara langsung maupun tidak langsung terbawa dalam perilaku bekerja. Selain hal diatas, mengingat kembali akan persaingan antar rumah sakit dan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan kesehatan membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja perawat kontrak di RSUD Muhammadiyah Bantul” agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan rumah sakit terkait dengan kepuasan kerja perawat dan upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan kepuasan kerja yang berujung pada kinerja dan komitmen terhadap rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan cross sectional dengan design penelitian analisis korelasional. Penelitian korelasional adalah mengkaji hubungan antar variable dimana peneliti dapat mencari, menjelaskan suatu hubungan, memperkirakan, dan menguji berdasarkan teori yang ada. Sedangkan pendekatan cross sectional adalah jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran, observasi data variable independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat (Nursalam, 2011).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat kontrak RSUD Muhammadiyah Bantul yang berjumlah 40 orang perawat kontrak dengan masa kerja minimal enam bulan.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan tehnik *Total Sampling* yaitu dimana setiap anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Tehnik pengambilan sampel ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu 40 perawat kontrak dengan masa kerja minimal enam bulan dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2010). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 perawat kontrak dengan masa kerja minimal enam bulan yang terdiri atas perawat kontrak pertahun dan perawat kontrak PKWT.

A. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan alat berupa kuesioner dimana terbagi atas tiga buah kuesioner, yang pertama kuesioner untuk mengetahui identitas responden dan mengetahui gambaran secara umum subjek penelitian yang terdiri dari: umur, golongan, pendidikan, masa kerja, ruang/bangsal, kedua tentang budaya organisasi rumah sakit dan yang ketiga tentang kepuasan kerja perawat kontrak.

1. Kuesioner pertama tentang budaya organisasi rumah sakit

Kuesioner ini berjumlah 30 pertanyaan baik pertanyaan favourable maupun unfavourable. Setiap butir pertanyaan positif (favorable) diukur dengan skala linkert dimana skor 5 menunjukkan sangat setuju, skor 4 menunjukkan setuju, skor 3 menunjukkan ragu-ragu, skor 2 menunjukkan tidak setuju dan skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju. Sedangkan untuk pertanyaan yang negative (unfavorable) diberi skor mulai dari 1 sampai 5, sangat setuju diberi skor 1, setuju

diberi skor 2, ragu-ragu diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 4 dan sangat tidak setuju diberi skor 5. Adapun kriteria penilaian adalah semakin tinggi skor yang dimiliki responden menandakan bahwa budaya organisasi dinilai semakin baik oleh responden. Hasil skor 110-150 : budaya organisasi dipersepsikan baik, skor 70- 109: cukup baik dan skor < 70 : budaya organisasi dipersepsikan kurang baik. Kuesioner budaya organisasi ini diadopsi dari Lidyasari (2005) dan telah dimodifikasi.

2. Kuesioner kedua tentang Kepuasan kerja perawat kontrak.

Kuesioner ini juga menggunakan skala likert dimana terbagi atas lima gradasi jawaban, dengan operasional sebagai berikut: (1). Jawaban Sangat puas diberi skor 5, (2). Jawaban puas diberi skor 4, (3). Jawaban cukup puas diberi skor 3, (4). Jawaban Tidak puas diberi skor 2, (5). Jawaban Sangat tidak puas diberi skor 1. Adapun kriteria penilaian adalah semakin tinggi skor yang dimiliki responden menandakan semakin puas responden tersebut atas pekerjaannya, demikian juga sebaliknya bahwa semakin rendah skor yang dimiliki responden maka semakin tidak puas responden tersebut atas pekerjaannya. Skala data ordinal, dimana skor 110-150 : Tingkat kepuasan kerja tinggi, skor 70-109: sedang dan Skor < 70: rendah. Kuesioner ini diadopsi dari kuesioner tentang kepuasan kerja Nursalam (2010) dimana peneliti telah melakukan modifikasi pada kuesioner tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada perawat kontrak di RSUD PKU Muhammadiyah Bantul yang memenuhi kriteria responden penelitian dimana kuesioner yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada responden yaitu dengan mendatangi dan mengumpulkan perawat kontrak di ruang kerja masing-masing. Setiap responden diminta untuk mengisi kuesioner yang terdiri dari 30 pertanyaan untuk kuesioner pertama dan 30 pertanyaan untuk kuesioner yang kedua dengan terlebih dulu dijelaskan oleh peneliti tentang petunjuk pengisian kuesioner tersebut.

Tahap Analisa Data

Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dan diinterpretasikan yang dinyatakan dengan bidang prosentase sebagai langkah awal dari keseluruhan proses analisa. Pada penelitian ini analisis yang dilakukan adalah analisis univariat dan bivariat. Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan dan besarnya hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja perawat kontrak. Pada tahap analisa ini peneliti menggunakan program SPSS untuk perhitungan dengan menguji hipotesis antara dua variabel yang datanya berbentuk ordinal dan sampel lebih dari 10, rumus dasar yang digunakan adalah *Kendall tau* (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan rumus *kendall tau* untuk menganalisa/menguji hipotesis penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Muhammadiyah Bantul. RSUD Muhammadiyah Bantul merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah yang bergerak dibidang kesehatan yang terletak di jalan Jendral Sudirman no 24 Bantul. RSUD Muhammadiyah Bantul berdiri pada tanggal 1 Maret 1966 pada awalnya adalah rumah sakit bersalin selanjutnya menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak dan berubah status menjadi Rumah Sakit Umum. RSUD Muhammadiyah Bantul terletak pada posisi yang strategis yaitu berada di pusat kota Bantul tepat pada jalan utama kota Bantul, yang berdekatan dengan pusat pemerintahan, pasar tradisional maupun pertokoan, bermacam tingkatan sekolah, serta lingkungan pemukiman warga yang cukup padat. Sebagai salah satu rumah sakit swasta yang cukup besar di daerah Bantul, menjadikan RSUD Muhammadiyah Bantul sebagai rumah sakit rujukan bagi rumah sakit yang lebih kecil maupun balai pengobatan dan rumah bersalin disekitarnya. Kenyataan ini merupakan modal yang cukup baik untuk pengembangan rumah sakit sebagai penyedia pelayanan kesehatan.

Untuk meningkatkan mutu pelayanan selain dari segi sumber daya manusia RSUD Muhammadiyah Bantul juga mengembangkan diri dengan menambah jumlah fasilitas layanan. RSUD Muhammadiyah Bantul memiliki beberapa unit rawat inap maupun rawat jalan. Instalasi rawat jalan meliputi, Klinik Dokter Umum dan Poliklinik Dokter Spesialis yang terdiri dari klinik Kebidanan dan Penyakit Kandungan, Penyakit Dalam, Anak, Saraf, Mata, jiwa, THT, Kulit dan Kelamin, Gigi/ Bedah muMedik dan Fisioterapi serta Klinik Bedah (orthopedik, digestif, urologi). Selain itu juga menyediakan klinik Gizi, Radiologi, Home Care dan Home Visit, Farmasi. Adapun pelayanan unggulan meliputi pelayanan Kamar Bedah dan Unit Gawat Darurat. Di bagian rawat inap terdiri dari 135 TT yang meliputi kelas VIP, kelas satu, kelas dua, kelas tiga, ruang isolasi, ruang observasi, HDNC dan ruang ICU.

RSUD Muhammadiyah Bantul mempunyai visi terwujudnya Rumah Sakit Islam yang mempunyai keunggulan kompetitif global dan menjadi kebanggaan umat. Sedangkan misi dari RSUD Muhammadiyah Bantul adalah berdakwah melalui pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan mengutamakan peningkatan kepuasan pelanggan serta peduli pada kaum dhuafa. Melihat tingkat persaingan yang cukup tinggi di kabupaten Bantul, maka RSUD Muhammadiyah Bantul bertekad untuk selalu meningkatkan diri yang salah satunya dengan menerapkan sistem manajemen mutu yaitu ISO 9001 :2008 dan akreditasi. Untuk saat ini RSUD Muhammadiyah Bantul merupakan rumah sakit tipe C/ Pratama dengan akreditasi 12 pelayanan.

2. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini berjumlah 40 perawat kontrak yang merupakan total populasi, dimana terdiri atas perawat kontrak PKWT dan perawat kontrak pertahun yang masing-masing sudah bekerja lebih dari enam bulan. Berdasarkan data penelitian diketahui bahwa mayoritas usia responden dalam penelitian ini adalah usia 20 sampai 25 tahun, sejumlah 26 orang atau 65%

responden dengan jenis kelamin terbanyak adalah perempuan yaitu sebesar 75% atau 30 responden. Selain itu untuk tingkat pendidikan didapatkan data bahwa mayoritas responden berpendidikan DIII keperawatan yaitu sebanyak 31 responden atau 77,5%, dengan masa kerja terbanyak antara 6 bulan - <1 tahun sejumlah 17 responden atau 42,5% yang mayoritas terdiri dari 67,5% perawat kontrak PKWT.

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu budaya organisasi rumah sakit sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja perawat kontrak sebagai variabel terikat. Untuk mempermudah peneliti dalam mengerjakan penelitian ini, maka dari kedua variabel tersebut dilambangkan dalam X untuk budaya organisasi rumah sakit dan Y untuk kepuasan kerja perawat kontrak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat kontrak mempersepsikan budaya organisasi rumah sakit dalam kategori cukup baik, yakni sebanyak 22 orang (55%), sedangkan mayoritas kepuasan kerja perawat kontrak dalam kategori tingkat kepuasan kerja sedang, yakni sebanyak 27 orang (67,5%). Dan dari hasil tabulasi silang antara kedua variabel diketahui bahwa 7 orang (17,5%) responden menyatakan budaya organisasi rumah sakit kurang baik dan kepuasan kerja berada pada kategori rendah dan sedang, 22 orang (55%) responden menyatakan budaya organisasi cukup baik dengan kepuasan kerja berada pada kategori sedang dan rendah, 11 orang (27,5%) responden menyatakan budaya organisasi rumah sakit baik dan kepuasan kerja berada pada kategori sedang dan tinggi.

Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat kontrak di RSUD Muhammadiyah Bantul dilakukan dengan uji *Kendall Tau*. Pada penelitian ini didapatkan nilai r hitung sebesar 0,628 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan hipotesis yang menyatakan “Ada hubungan antara budaya organisasi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat kontrak di RSUD Muhammadiyah Bantul” diterima. Keeratan hubungan antara kedua variabel sebesar 0,628 menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja perawat kontrak sebesar 0,628 sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti gaji, supervisi, promosi, pekerjaan, dan kelompok kerja.

PEMBAHASAN

1. Hubungan budaya organisasi dengan Kepuasan Kerja perawat kontrak

Hasil analisis data menggunakan *Kendall Tau* diketahui nilai r 0.628 dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa “ Ada Hubungan yang signifikan antara budaya organisasi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat kontrak di RSUD Muhammadiyah Bantul”. Hubungan yang signifikan tersebut menjelaskan budaya organisasi yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang baik, sedangkan budaya organisasi dengan kategori cukup tentunya akan berdampak terhadap ketidakpuasan perawat dalam bekerja. Dalam hal ini budaya organisasi yang baik, kondusif dengan penerapan nilai-nilai organisasi, kejelasan identitas, keberhasilan serta memperhatikan pertimbangan terhadap resiko.

Sudarmanto (2009) menjelaskan bahwa kepuasan kerja bersumber dari diri sendiri ataupun dari lingkungan. Sebagai contoh jika faktor penentu kepuasan kerja terpenuhi maka perawat akan merasa puas, yang salah satunya dikarenakan penerapan budaya organisasi yang baik, oleh karena itu manajemen harus melakukan inovasi dan perubahan yang nyata sehingga terbentuk budaya organisasi yang baik. Hal ini didasarkan asumsi bahwa budaya organisasi yang baik sangat dibutuhkan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan oleh organisasi.

Budaya organisasi hendaknya memvisikan kultur terhadap anggota-anggota organisasi dengan meningkatkan kesadaran akan kebutuhan, mendesain kembali kultur mereka, masuk kedalam tugas untuk membuat kultur organisasi yang sekarang menjadi lebih baik (Muclas, 2005). Tingkat kepuasan kerja pada perawat kontrak di RSUD Muhammadiyah Bantul tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi saja. Tetapi lebih dipengaruhi oleh gaji (*salary*) yang diperoleh. Hasil penelitian yang senada yang dilakukan Aryanti (2012) yang berjudul Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Medan, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana ditunjukkan dengan hasil budaya organisasi dipersepsikan kurang baik oleh perawat yaitu 54,1% dan hasil kepuasan kerja menunjukkan tidak puas sebesar 60,2%.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Dalam uji validitas dan reliabilitas cukup memakan waktu, karena peneliti mencari rumah sakit dengan jumlah perawat kontrak yang cukup banyak dimana dapat mewakili karakteristik tempat penelitian dan sampel penelitian.
2. Pengumpulan data kurang efisien karena peneliti ingin mengumpulkan data langsung dari responden akan tetapi ketika peneliti datang ke tempat penelitian untuk mengumpulkan data ternyata responden tidak berdinan sesuai jadwal yang ada (tukar jadwal kerja) dengan perawat lain yang tidak termasuk dalam responden sehingga kuesioner ditinggal atau peneliti titipkan kepada kepala ruang.
3. Responden kurang fokus dalam mengisi kuesioner sehubungan dengan kesibukan dalam perawatan pasien yang kebetulan saat dilakukan penelitian kondisi pasien yang memerlukan pengawasan cukup banyak, sehingga responden mengisi kuesioner tidak sampai selesai pada hari itu dan diteruskan hari berikutnya sehingga waktu penelitian menjadi lebih lama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat kontrak di RSUD Muhammadiyah Bantul, dapat disimpulkan:

1. Diperoleh gambaran persepsi perawat kontrak tentang budaya organisasi rumah sakit di RSUD Muhammadiyah Bantul yakni 55,0% perawat kontrak mempersepsikan budaya organisasi rumah sakit dalam kategori cukup baik.

2. Diperoleh gambaran kepuasan kerja perawat kontrak di RSUD Muhammadiyah Bantul yakni 67,5% perawat kontrak menyatakan tingkat kepuasan kerja sedang, dimana kepuasan terhadap gaji menjadi indikator yang dinyatakan paling rendah.
3. Diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi rumah sakit dan kepuasan kerja perawat kontrak di RSUD Muhammadiyah Bantul, budaya organisasi rumah sakit memberi pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat kontrak sebesar 0,628 oleh karena itu selain faktor budaya organisasi kepuasan kerja perawat kontrak dipengaruhi oleh faktor lain . Kesimpulan ini didasarkan pada hasil uji koefisien korelasi kendall antara budaya organisasi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat kontrak sebesar 0,628 dengan $p=0,000$ dengan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Ini membuktikan ada hubungan antara budaya organisasi rumah sakit dengan kepuasan kerja perawat kontrak di RSUD Muhammadiyah Bantul.

Saran- saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas maka ada beberapa saran yang diberikan, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak manajemen rumah sakit

Setelah mengetahui hasil penelitian ini diharapkan bagi pihak manajemen untuk meninjau kembali penetapan gaji perawat khususnya perawat kontrak baik kontrak pertahun maupun PKWT. Pihak manajemen dapat berupaya meningkatkan kepuasan kerja terhadap unsur pekerjaan itu sendiri seperti kegiatan pelatihan, dan rotasi ruangan untuk meningkatkan kompetensi perawat kontrak. Untuk penilaian kinerja perawat hendaknya ada standar yang digunakan berbasis kompetensi masing-masing dan pertimbangan khusus terhadap prestasi selain dari penilaian keagamaan. Dibidang supervisi, perawat manajer (asisten manajer) diharapkan mengikuti penyegaran tentang kegiatan supervisi sehingga menambah pemahaman dan keahlian dalam melaksanakan peran supervisi di RSUD Muhammadiyah Bantul. Kegiatan tersebut dapat dilakukan di rumah sakit tersebut dengan mengundang pakar/konsultan keperawatan yang berpengalaman dalam hal tersebut.

2. Bagi responden

Karena kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal balik dengan budaya organisasi maka dengan hasil penelitian inidiharapkan responden/perawat kontrak mampu beradaptasi dengan budaya kerja yang ada namun selektif/tidak mengikuti budaya kerja yang tidak baik serta berusaha menciptakan budaya kerja yang kondusif dimana menjadi salah satu modal untuk menarik pelanggan yang menentukan pendapatan dan keberlangsungan rumah sakit dimana jika rumah sakit itu *survive* dan *surplus* tentunya akan berdampak pula pada aspek yang menimbulkan kepuasan kerja perawat secara tidak langsung.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk memperoleh hasil yang lebih obyektif tentang kepuasan kerja sesuai dengan kenyataan yang ada, hendaknya pengambilan data dilakukan secara langsung dengan kerjasama dengan responden melalui kontrak waktu yang

disepakati. Desain penelitian yang akan datang dapat menerapkan penelitian kualitatif sehingga benar-benar mampu mewakili apa yang dirasakan responden.

4. Bagi pengembangan ilmu

Telusuri lagi faktor pembentukan budaya organisasi yang kondusif dan faktor penentu kepuasan kerja karyawan yang dihubungkan dengan variabel lain baik itu kinerja maupun motivasi sehingga menambah ilmu dalam bidang keperawatan khususnya manajemen keperawatan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanti, D. 2012. *Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Medan*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kemen Kes Republik Indonesia. 2010. *Pedoman HCU Dan NCU Indonesia*. Kemen Kes RI, Jakarta.
- Kusmono, H. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Surabaya* dalam <http://www/lit.atmajaya.ac.id/jurnal.manajemen&vol7no2september2005>. Diakses 5 Januari 2013.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi (Edisi Sepuluh)*. Andi Ofset, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Muchlas, M. 2005. *Perilaku Organisasi*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nursalam. 2011. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan (Edisi ke-2)*. Salemba Medika, Jakarta.
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana, Jakarta.