



**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA  
TENAGA KEPERAWATAN DI INSTALASI RAWAT INAP  
RSUD BANGIL KABUPATEN PASURUAN**

**SKRIPSI**

**Oleh  
Vita Andriani Agustiningrum  
NIM 092110101014**

**BAGIAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2014**



**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA  
TENAGA KEPERAWATAN DI INSTALASI RAWAT INAP  
RSUD BANGIL KABUPATEN PASURUAN**

**SKRIPSI**

**Oleh  
Vita Andriani Agustiningrum  
NIM 092110101014**

**BAGIAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS JEMBER  
2014**



**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA  
TENAGA KEPERAWATAN DI INSTALASI RAWAT INAP  
RSUD BANGIL KABUPATEN PASURUAN**

**SKRIPSI**

Disusun guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

**Oleh**  
**Vita Andriani Agustiningrum**  
**NIM 092110101014**

**BAGIAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS JEMBER  
2014**

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW. Semoga skripsi ini menjadi salah satu sebab ditinggikannya derajat penulis dihadapan Allah SWT.
2. Kedua orang tuaku bapak (Andik Budianto) dan ibu (Nur Khujaeni) serta Adikku dan keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, kasih sayang, motivasi dan selalu mengingatkan saya untuk selalu menghargai serta berbuat baik dan berpikiran positif kepada orang lain;
3. Guru-guru saya sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi yang telah mengajarkan ilmunya dan selalu membimbing penulis.
4. Almamater tercinta Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

## MOTO

Allah SWT tidak memberikan beban kepada seseorang kecuali sesuai dengan kesanggupannya. Hasil kerjanya yang baik untuknya sendiri dan yang tidak baik menjadi tanggungannya sendiri pula \*)

Barangsiapa merintis jalan mencari ilmu maka Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga \*\*)

- 
- \*) Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Strategik*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press
- \*\*\*) HR. Muslim. 2010. *Syarh Shahih Muslim Jilid 1*. Jakarta: Pustaka Azzam.

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vita Andriani Agustiningrum

NIM : 092110101014

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan skripsi ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 15 September 2014

Yang menyatakan,

Vita Andriani A  
NIM 092110101014

**PEMBIMBINGAN**

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA  
TENAGA KEPERAWATAN DI INSTALASI RAWAT INAP  
RSUD BANGIL KABUPATEN PASURUAN**

Oleh

Vita Andriani Agustiningrum

NIM 092110101014

Pembimbing:

Dosen Pembimbing Utama : Nuryadi, S.KM., M.Kes.

Dosen Pembimbing Anggota : Eri Witcahyo., S.KM., M.Kes.

## PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember pada:

Hari, Tanggal : Selasa, 30 September 2014

Tempat : Fakultas Kesehatan Masyarakat

Tim Penguji:

Ketua,

Sekretaris,

Abu Khoiri, S.KM., M.Kes.  
NIP. 19790305 200501 1 002

Anggota I,

Eri Witcahyo., S.KM., M.Kes  
NIP. 19820723 201012 1 003

Anggota II,

Nuryadi, S.KM., M.Kes.  
NIP. 19720916 200112 1 001

Didik Maryono, S.KM  
NIP. 19680525 199203 1 012

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat,  
Universitas Jember

Drs. Husni Abdul Gani, M.S.  
NIP 19560810 198303 1 003



## RINGKASAN

**Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan;** Vita Andriani Agustiningrum; 092110101014; 2014; 71 halaman; Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Rumah sakit memiliki peran penting dalam mewujudkan derajat kesehatan masyarakat. Dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan dalam pengelolaan rumah sakit diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan hasil studi dokumentasi, nilai kinerja tenaga keperawatan di RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan pada tahun 2013 masih belum sepenuhnya mencapai nilai yang sangat baik. Hal ini merupakan sebuah permasalahan karena menunjukkan belum optimalnya pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh para perawat. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan kesamaan tujuan, motivasi, struktur, pengendalian untuk membentuk perilaku yang berdampak pada kinerja anggota organisasi. Robbins (2007) telah menyebutkan beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi suatu budaya organisasi yaitu inisiatif individual, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol serta sistem imbalan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja tenaga keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* dan dilakukan di Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan yaitu di ruang Kamar Bersalin, Interna, Paviliun, Paru, Anak serta Perinatologi pada bulan Mei – September 2014. Sampel dalam penelitian berjumlah 56 responden yang merupakan tenaga keperawatan yang bekerja di Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Systematic random sampling*. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari hasil kuisisioner dan data sekunder berupa hasil penilaian kinerja tenaga keperawatan tahun 2013. Data

dianalisis dengan menggunakan uji korelasi *Spearman Rank* dengan  $\alpha = 0,05$  untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja tenaga keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan tahun 2014 termasuk dalam kategori kuat (77%). Hasil penilaian kinerja menyatakan bahwa sebagian besar tenaga keperawatan sudah berkinerja baik (86%). Hasil analisis menunjukkan nilai p-value yaitu 0,011 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja tenaga keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan, hal ini disebabkan karena penilaian responden mengenai budaya organisasi sudah baik sehingga responden sudah memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi dan berdampak pada kinerja mereka. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja tenaga keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan.

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan” dapat terselesaikan dengan baik, guna memenuhi tugas akhir dan menyelesaikan program S-1 Kesehatan Masyarakat serta mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih dan penghargaan penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Drs. Husni Abdul Gani, M.S. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
2. Nuryadi, S.KM., M.Kes., selaku dosen pembimbing utama. Terima kasih telah memberikan petunjuk, saran, koreksi serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini dengan penuh kesabaran.
3. Eri Witcahyo, S.KM., M.Kes., selaku dosen pembimbing anggota. Terimakasih telah memberikan semangat, saran serta motivasi dengan penuh kesabaran.
4. Seluruh dosen peminatan Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
5. Didik Maryono, S.KM., selaku penguji anggota. Terimakasih telah memberikan arahan serta saran dengan penuh kesabaran.
6. Direktur dan seluruh staf di RSUD Bangil Kabupaten Pasuruan. Terimakasih yang tak terhingga atas bantuan yang telah diberikan selama proses penelitian.
7. Kedua orang tua saya Ibu Nur Khujaeni, dan Bapak Andik Budianto. Terima kasih yang tidak bisa dinilai dengan apapun atas dukungan moril dan material, serta nasihat-nasihat yang selalu diberikan sehingga saya bisa merasakan manfaatnya sekarang. Terima kasih telah menjadi orang tua yang mampu mendidik saya menjadi pribadi yang mandiri, dan kuat. Semoga kita selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan selamanya.

8. Adik saya Erita Putri Andini. Terima kasih telah berbagi keceriaan bersama penulis.
9. Teman-teman tercinta Khirnik Fatimatuzzahro, Ratna Khatulistiwa, Maryastika Beta R, Sumiati Andaningtyas, Ida Fitria, Yunita Wulandari, Ana Faizatun, Riza Ratna, Reni Chairunnisah, Rizki Rahmania, Verdiana dwi J serta teman-teman angkatan 2009 yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih atas do'a dan dukungannya.
10. Teman-temanku, Septa Ida Lestari, Andhi Mei Rizki P, Arik Wijayanto, terima kasih sudah menjadi keluarga dan teman bersamaku.
11. Seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dan semangat bagi terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan, dan semoga ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Jember, 15 September 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTO</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PEMBIMBINGAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>DAFTAR ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN</b> .....	xviii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>5</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>6</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>6</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
<b>2.1 Rumah Sakit</b> .....	<b>7</b>
2.1.1 Pengertian Rumah Sakit .....	7
2.1.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit .....	8
2.1.3 Pelayanan Rawat Inap .....	9
2.1.4 Penyelenggaraan tenaga kesehatan .....	9
<b>2.2 Kinerja</b> .....	<b>11</b>
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	11

2.2.2	Pengertian Penilaian Kinerja .....	12
2.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	13
2.2.4	Metode Penilaian Kinerja .....	15
2.2.5	Tujuan Penilaian Kinerja .....	16
2.2.6	Kinerja Tenaga Keperawatan .....	18
<b>2.3</b>	<b>Budaya Organisasi.....</b>	<b>27</b>
2.3.1	Pengertian Budaya Organisasi .....	27
2.3.2	Pentingnya Budaya Organisasi .....	29
2.3.3	Fungsi Budaya Organisasi .....	29
2.3.4	Jenis-Jenis Budaya Organisasi.....	31
2.3.5	Tingkatan Budaya Organisasi.....	33
2.3.6	Nilai dan Karakteristik Budaya Organisasi .....	34
<b>2.4</b>	<b>Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja .....</b>	<b>39</b>
<b>2.5</b>	<b>Kerangka Konseptual .....</b>	<b>41</b>
<b>2.6</b>	<b>Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>42</b>
<b>BAB 3.</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
<b>3.1</b>	<b>Jenis Penelitian .....</b>	<b>43</b>
<b>3.2</b>	<b>Waktu dan Tempat Penelitian .....</b>	<b>43</b>
<b>3.3</b>	<b>Populasi dan Sampel Penelitian .....</b>	<b>44</b>
<b>3.4</b>	<b>Variabel dan Definisi Operasional.....</b>	<b>46</b>
<b>3.5</b>	<b>Data dan Sumber Data.....</b>	<b>49</b>
<b>3.6</b>	<b>Teknik dan Instrument Pengumpulan Data .....</b>	<b>50</b>
<b>3.7</b>	<b>Uji Validitas dan Reliabilitas.....</b>	<b>51</b>
<b>3.8</b>	<b>Teknik Pengolahan dan Penyajian Data .....</b>	<b>52</b>
<b>3.9</b>	<b>Kerangka Operasional .....</b>	<b>54</b>
<b>BAB 4.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
<b>4.1</b>	<b>Hasil Penelitian .....</b>	<b>55</b>
4.1.1	Gambaran Tempat Penelitian .....	55
4.1.2	Karakteristik Responden .....	57
4.1.3	Budaya Organisasi.....	58
4.1.4	Kinerja Tenaga Keperawatan .....	60

4.1.5 Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga keperawatan .....	61
<b>4.2 Pembahasan .....</b>	<b>63</b>
4.2.1 Budaya Organisasi.....	63
4.2.2 Kinerja Tenaga Keperawatan .....	66
4.2.3 Hubungan antara Budaya Organisasi dengan kinerja Tenaga Keperawatan .....	67
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>71</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>71</b>
<b>5.2 Saran.....</b>	<b>71</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
2.1 Tabel aturan budaya organisasi .....	32
3.2 Tabel Definisi Operasional .....	47
4.1 Tabel Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.....	57
4.2 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Budaya Organisasi di Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil Tahun 2014.....	58
4.3 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Indikator Budaya Organisasi di Instalasi Rawat Inap di RSUD Bangil Tahun 2014 .....	59
4.4 Distribusi Frekuensi Kinerja Tenaga keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil Tahun 2014 .....	61
4.5 Hasil Tabulasi Silang antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil Tahun 2014 .....	62
4.6 Hasil Analisis Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSUD Bangil Tahun 2014 .....	62



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan .....	37
2.2 Kerangka Konseptual Penelitian.....	41
3.1 Kerangka Operasional .....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

- A. Pengantar Kuesioner
- B. Lembar Persetujuan (*Informed Consent*)
- C. Kuesioner Penelitian
- D. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas
- E. Lembar Penilaian Kinerja Tenaga keperawatan
- F. Rekapitan Hasil Kuesioner
- G. Rekapitan Penilaian Kinerja
- H. Hasil Analisis Data
- I. Ijin Penelitian
- J. Dokumentasi Penelitian