

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI

Rumah Sakit “Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI” adalah salah satu Rumah Sakit Pendidikan di Kota Makassar, dahulunya di kenal sebagai Rumah Sakit “Ibnu Sina YW UMI”, yang di dirikan pada tahun 1988 berdasarkan keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1 Sulawesi Selatan No.6783c/DK-I/SK/TV.II/X/88 tanggal 5 Oktober 1988. Pada hari senin tanggal 16 Juni 2003 telah di lakukan penandatanganan alih kepemilikan dari yayasan Andi Sose kepada oleh Ketua Yayasan Wakaf UMI pada saat itu Bapak Almarhum Prof. Dr. H. Abdurrahman A. Basalamah SE, M. Si dari pihak Yayasan Wakaf UMI dengan Bapak DR. Hc. H. Andi Sose dari pihak Yayasan Andi Sose.

2. Visi, Misi, Nilai Dan Motto Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI.

a. Visi

“Menjadi Rumah Sakit Pendidikan dengan pelayanan yang Islami, Unggul dan terkemuka di Indonesia”. Untuk mewujudkan visi tersebut Rumah Sakit “Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI” misi nilai motto sebagai berikut.

b. Misi

- 1) Melaksanakan dan mengembangkan pelayanan unggul kesehatan yang menjunjung tinggi moral dan etika (Misi Pelayanan Kesehatan).
- 2) Melaksanakan dan mengembangkan pendidikan kedokteran dan professional kesehatan lainnya (Misi Pendidikan).
- 3) Melaksanakan pelayanan dakwah dan bimbingan spiritual kepada penderita dan pengelola Rumah Sakit (Misi Dakwah).

c. Nilai

- 1) Amanah (Kepedulian, Jujur, Berdedikasi, dan Tanggung Jawab).
- 2) Profesional (Kompetensi dan Etika)
- 3) Akhlaqul qarimah (Menjaga silaturahmi, Saling membantu, Menghargai, dan Kebersamaan)

d. Motto

“Melayani anda merupakan ibadah dan pengabdian kami”

B. Hasil Penelitian

Pengumpulan data dilaksanakan selama 3 pekan atau tiga minggu terhitung dari tanggal 03 - 22 Juli 2023 di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian total sampling dengan jumlah responden 82 responden semuanya merupakan perawat pelaksana di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI Makassar.

Dari hasil penelitian data disajikan dalam bentuk Analisis Univariat digunakan untuk melihat tampilan distribusi jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, lama bekerja serta variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, Analisis Bivariat dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent. Adapun hasil analisis data yang didapatkan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil Analisis Univariat

a. Analisis karakteristik responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi jenis kelamin, umur, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Data ini untuk mengetahui Jenis kelamin, Umur, Lama bekerja dan Pendidikan terakhir responden berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden di RS Pendidikan Utama
Ibnu Sina UMI Makassar

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	11	13.4
2. Perempuan	71	86.6
Umur		
1. 25-29 Tahun	10	12.2
2. 30-35 Tahun	45	54.9
3. 36-39 Tahun	20	24.4
4. 40-44 Tahun	7	8.5
Pendidikan Terakhir		
1. DIII	24	29.3
2. S1	22	26.8
3. NERS	36	43.9
Lama Kerja		
1-5 Tahun	27	32.9
6-10 Tahun	24	29.3
11-15 Tahun	24	29.3
16-20 Tahun	7	8.5
Total	82	100

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki jenis kelamin perempuan yakni sebanyak 71 (86.6%) responden. Sebagian besar responden berumur 30-35 Tahun yakni sebanyak 45 (54.9%) responden. Selanjutnya, sebagian besar responden mempunyai Pendidikan terakhir NERS yakni sebanyak 36 (43.9%) responden. Sebagian besar responden memiliki lama kerja 1-5 Tahun yakni sebanyak 27 (32.9%) responden.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan budaya organisasi
Indikator Tanggung Jawab

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Budaya Organisasi
Indikator Tanggung Jawab di RS Pendidikan Utama Ibnu
Sina UMI Makassar

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	72	87.8
Kurang	10	12.2
Total	82	100.0

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa responden dalam hal ini perawat dengan budaya organisasi indikator tanggung jawab kategori baik sebanyak 72 (87.8%) responden dan sisanya kategori kurang sebanyak 10 (12.2%).

- c. Karakteristik Responden Berdasarkan budaya organisasi
Indikator Profesionalisme

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Budaya Organisasi
Indikator Profesionalisme di RS Pendidikan Utama Ibnu
Sina UMI Makassar

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	74	90.2
Kurang	8	9.8
Total	82	100.0

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa responden dalam hal ini perawat dengan budaya organisasi indikator profesionalisme kategori baik sebanyak 74 (90.2%) responden dan sisanya kategori kurang sebanyak 8 (9.8%).

- d. Karakteristik Responden Berdasarkan budaya organisasi
Indikator Peduli

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Budaya Organisasi
Indikator Peduli di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI
Makassar

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	74	90.2
Kurang	8	9.8
Total	82	100.0

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa responden dalam hal ini perawat dengan budaya organisasi indikator peduli kategori baik sebanyak 74 (90.2%) responden dan sisanya kategori kurang sebanyak 8 (9.8%).

- e. Karakteristik Responden Berdasarkan budaya organisasi
Indikator Jujur

Tabel 5.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Budaya Organisasi
Indikator Jujur di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI
Makassar

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	79	96.3
Kurang	3	3.7
Total	82	100.0

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, diketahui bahwa responden dalam hal ini perawat dengan budaya organisasi indikator jujur kategori baik sebanyak 79 (96.3%) responden dan sisanya kategori kurang sebanyak 3 (3.7%).

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Kinerja Perawat

Tabel 5.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI Makassar

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	58	70.7
Kurang	24	29.3
Total	82	100.0

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, diketahui bahwa responden dalam hal ini kinerja perawat kategori baik sebanyak 58 (70.7%) responden dan sisanya kategori kurang sebanyak 24 (29.3%).

2. Hasil Analisis Bivariat

- a. Pengaruh budaya organisasi dari indikator (tanggung jawab) terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan

Tabel 5.7
Pengaruh Budaya Organisasi Indikator (Tanggung Jawab) Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI Makassar

Tanggung Jawab	Kinerja Perawat						Nilai p
	Baik		Cukup		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Baik	52	62.2	21	25.6	72	87.8	0,007
Kurang	7	8.5	3	3.7	10	12.2	
Total	58	70.7	24	29.3	82	100.0	

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, diketahui bahwa dari total 82 responden, terdapat sebanyak 52 (62.2%) perawat yang memiliki budaya organisasi indikator tanggung jawab yang baik dengan kinerja yang baik pula, sementara kinerja yang cukup

sebanyak 21 (25.6%) perawat. Selanjutnya terdapat sebanyak 7 (8.5%) perawat yang memiliki budaya organisasi indikator tanggung jawab yang kurang namun memiliki kinerja yang baik dan cukup sebanyak 3 (14.6%) perawat. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat memiliki budaya organisasi indikator tanggung jawab yang baik dengan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan hasil uji *Pearson Chi square* diperoleh nilai $p = 0,007$ atau lebih kecil dari $\alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi indikator tanggung jawab terhadap kinerja perawat klinik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

- b. Pengaruh budaya organisasi dari indikator (Profesionalisme) terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan

Tabel 5.8
Pengaruh Budaya Organisasi Indikator (Profesionalisme)
Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian
Asuhan Keperawatan di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina
UMI Makassar

Giri Makassar							Nilai p
Profesionalisme	Kinerja Perawat						
	Baik		Cukup		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Baik	53	64.4	21	25.6	74	90.2	0,003
Kurang	5	6.1	3	3.7	8	9.8	
Total	58	70.7	24	29.3	82	100.0	

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, diketahui bahwa dari total 82 responden, terdapat sebanyak 53 (64.6%) perawat yang memiliki budaya organisasi indikator profesionalisme yang baik dengan kinerja yang baik serta yang kinerja cukup sebanyak 21 (25.6%) perawat. Sementara itu, sebanyak 5 (6.1%) perawat memiliki budaya organisasi indikator profesionalisme yang kurang dengan kinerja yang baik dan kinerja yang cukup 3 (3.7%) perawat. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat memiliki budaya organisasi indikator profesionalisme yang baik dengan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil uji *Pearson Chi square* diperoleh nilai $p = 0,003$ atau lebih kecil dari $\alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi indikator profesionalisme terhadap kinerja perawat klinik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

- c. Pengaruh budaya organisasi dari indikator (Peduli) terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan

Tabel 5.9
Pengaruh Budaya Organisasi Indikator (Peduli) Terhadap
Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan
Keperawatan di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI
Makassar

Peduli	Kinerja Perawat						Nilai p
	Baik		Cukup		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Baik	53	64.6	21	25.6	74	90.2	0,008
Kurang	5	6.1	3	3.7	8	9.8	
Total	58	70.7	24	29.3	82	100.0	

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, diketahui bahwa dari total 82 responden, terdapat sebanyak 53 (64.4%) perawat yang memiliki budaya organisasi indikator peduli yang baik dengan kinerja yang baik pula dan yang kinerja cukup sebanyak 21 (25.6%) perawat. Sementara itu, sebanyak 5 (6.1%) perawat memiliki budaya organisasi indikator peduli yang kurang dengan kinerja yang baik dan kinerja yang cukup sebanyak 3 (3.7%) perawat. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat memiliki budaya organisasi indikator peduli yang baik dengan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil uji *Pearson Chi square* diperoleh nilai $\rho = 0,008$ atau lebih kecil dari $\alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi indikator peduli terhadap kinerja perawat klinik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

- d. Pengaruh budaya organisasi dari indikator (Jujur) terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan

Tabel 5.10
Pengaruh Budaya Organisasi Indikator (Jujur) Terhadap
Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan
Keperawatan di RSPU Ibnu Sina UMI Makassar

Jujur	Kinerja Perawat						Nilai p
	Baik		Cukup		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Baik	56	68.3	23	28.0	79	96.3	0,004
Kurang	2	2.4	1	1.2	3	3.7	
Total	58	70.7	24	29.3	82	100.0	

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, diketahui bahwa dari total 82 responden, terdapat sebanyak 56 (68.3%) perawat yang memiliki budaya organisasi Indikator jujur yang baik dengan kinerja yang baik pula dan kinerja yang cukup sebanyak 23 (28.0%) perawat. Selanjutnya, terdapat sebanyak 2 (2.4%) perawat yang memiliki budaya organisasi Indikator jujur yang kurang dengan kinerja yang baik dan kinerja yang cukup 1 (1.2%) perawat.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat memiliki budaya organisasi Indikator jujur yang baik dengan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil uji *Pearson Chi square* diperoleh nilai $p = 0,005$ atau lebih kecil dari $\alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi Indikator jujur terhadap kinerja perawat klinik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

C. Pembahasan

1. Gambaran Karakteristik Perawat yang bekerja di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI Makassar

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mendapatkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI adalah berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 71 (86.6%) perawat dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 (13.4%) perawat. Peneliti berasumsi bahwa jenis kelamin perempuan yang lebih mendominasi itu tidak terdapat perbedaan sikap dan pandangan dalam bekerja memberikan pelayanan kesehatan pada pasien antara tenaga kerja perempuan maupun laki-laki, semua memiliki hak dan kewajiban yang sama.

Menurut Vespan (2019), jenis kelamin wanita mendominasi jumlah perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember yaitu sebanyak 65 orang (57,7%). Hal ini sejalan dengan penelitian (Pangemanan *et al.*, 2019) jenis kelamin perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Manado, jenis kelamin responden terbanyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 30 orang (81,08%), sedangkan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 7 responden (18,92%). Selain itu, hasil yang sama pada penelitian Hasanah *et.al* (2020)

yang menyebutkan bahwa karakteristik perawat Rumah Sakit Bandung sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan sebanyak 172 orang (72%).

b. Umur

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mendapatkan bahwa mayoritas perawat di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI mempunyai rentang umur yang paling muda memiliki umur 25-29 sebanyak 10 (12.2%) perawat, 30-35 45 (54.9%) perawat dan yang paling tua memiliki umur 36-39 tahun yakni sebanyak 20 (54.9%) perawat. Menurut asumsi peneliti usia tersebut masuk dalam usia dewasa yang berada dalam rentang produktif yaitu rata-rata di atas 25 tahun dan memiliki keutamaan fisik yang lebih kuat, sehingga akan memberikan pengaruh pada bentuk kedewasaan seseorang. Karena semakin tinggi usia seseorang maka kompetensi dan pengalaman semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurhafiza *et al.*, 2021) Karakteristik berdasarkan usia sebagian besar berada pada rentang usia dewasa awal (26 tahun – 35 tahun) yaitu berjumlah 56 responden (49,6%) dalam hal ini perawat di RS Pekanbaru Medical Centre.

Umur yang semakin meningkat akan meningkatkan kebijakan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan,

berpikir rasional, mengendalikan emosi dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain. Dalam penelitian ini menyebutkan terdapat pengaruh usia/umur dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI Makassar tahun 2023. Peneliti berasumsi bahwa umur perawat RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI yang berada dalam rentang produktif yaitu rata-rata diatas 25 tahun yang memiliki keutamaan fisik yang lebih kuat, kreatif dan dinamis. Dan Juga perawat yang memiliki pengalaman dan berkompetensi.

c. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mendapatkan bahwa mayoritas perawat di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI Makassar mempunyai Pendidikan terakhir NERS yakni sebanyak 36 (43.9%) perawat. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa sebagian besar merupakan perawat yang berpendidikan Ners. Peneliti berasumsi bahwa rata-rata perawat Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI memiliki perawat yang status pendidikan terakhir yaitu Ners keperawatan, dimana ini merupakan peluang yang dapat dimanfaatkan dengan baik oleh oleh pihak manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) keperawatan untuk meningkatkan pelayanan keperawatan kepada pasien.

Pendidikan menjadi bekal utama perawat untuk menjalankan profesinya. Pendidikan yang berkualitas akan menjadi aspek mendasar bagi perawat dalam melakukan intervensi pada pasien. Pelaksanaan asuhan keperawatan yang didukung dengan ilmu pengetahuan akan menghasilkan output berupa penyelesaian terhadap masalah keperawatan yang dimiliki pasien. Penyelesaian masalah keperawatan akan menjadi suatu pencapaian dalam pelaksanaan asuhan keperawatan.

Orang yang berpendidikan tinggi mempunyai pengalaman yang tinggi pula dan akan mencerminkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah. Pendidikan terakhir perawat mengacu pada tahapan akhir pendidikan formal dan pelatihan khusus yang diperlukan untuk menjadi seorang perawat yang terampil dan kompeten. Ini adalah langkah terakhir dalam rangkaian pendidikan yang mempersiapkan individu untuk mengambil peran penting dalam sektor pelayanan kesehatan.

Pendidikan yang baik akan menghasilkan lulusan dengan ilmu pengetahuan yang baik. Semakin baik ilmu yang dimiliki seorang perawat maka hal tersebut akan berdampak terhadap kepercayaan diri perawat tersebut. Perawat dengan rasa percaya diri yang baik mampu melakukan intervensi untuk

menyelesaikan masalah keperawatan. Kepercayaan diri yang diperoleh dari ilmu pengetahuan inilah yang akan menjadikan perawat memiliki kemampuan yang cukup untuk berkontribusi terhadap kesembuhan pasien.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Krisnawati et al., 2016) yang menyebutkan bahwa Rata-rata tingkat pendidikan perawat di RS Sanglah Denpasar adalah D3 dan S1 Profesi, D3 sebanyak 8 orang (17,78%) dan S1 Profesi sebanyak 37 orang (82,22%). Pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku terutama perawat dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Pada umumnya makin tinggi pendidikan seseorang makin mudah pula menerima informasi.

d. Lama Kerja

Berdasarkan data primer penelitian mendapatkan bahwa, mayoritas perawat di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI mempunyai lama bekerja rata-rata 1-5 Tahun sebanyak 27 (32.9%) perawat. Menurut asumsi peneliti masa kerja sangat menentukan kualitas pekerjaan perawat dalam kepatuhan dokumentasi. Dalam penelitian ini didapatkan bahwa lama kerja paling banyak 1-5 tahun 27 responden (32.9%) dan 6-10 tahun sebanyak 24 responden (29.3%), 11-15 tahun sebanyak 24

responden (29.3%) dan masa kerja paling lama yaitu 16-20 tahun sebanyak 7 (8.8%) perawat.

Menurut Siregar (2018) lama kerja adalah masa pengabdian diri seseorang pada suatu instansi, diikuti dengan semakin bertambahnya keterampilan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan. Hal ini juga mempengaruhi keinginan seseorang dalam menentukan pilihan untuk tetap bekerja atau tidak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Surati (2018) lama kerja responden sebagian besar adalah 1-5 tahun yaitu sebesar 81 %. Pada penelitiannya Surati (2018) menyampaikan analisisnya bahwa masa kerja perawat yang belum lama akan menyebabkan tuntutan pemenuhan kebutuhan masih kurang hal ini dikarenakan perawat dengan masa kerja yang pendek belum mempunyai tuntutan kebutuhan kerja yang tinggi (Hijriahni, 2019). Hasil penelitian (Maryam, 2019) menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan dari variabel masa kerja. Kesimpulan penelitian ini adalah semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin lama seorang perawat bekerja dan rotasi kerja dapat meningkatkan kinerja perawat di RS Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan. Variabel yang paling penting hubungannya terhadap kinerja perawat yaitu masa kerja.

2. Distribusi Frekuensi Pengaruh Budaya organisasi Berdasarkan Pembahasan Keempat Indikator Budaya Organisasi Perawat dan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI

- a. Pengaruh budaya organisasi indikator (tanggung jawab) terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa mayoritas perawat klinik yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI memiliki budaya organisasi indikator tanggung jawab yang baik dengan kinerja yang baik pula sebanyak 52 (62.2%) dan kinerja yang cukup sebanyak 21 responden (25.6%). Berdasarkan data primer terdapat beberapa perawat yang memilih item pernyataan negatif dengan kategori frekuensi dan presentase sebanyak 7 responden (14.6%) orang perawat yang memiliki budaya organisasi indikator tanggung jawab yang kurang tetapi memiliki kinerja yang cukup sebanyak 3 responden (3.7%) perawat. Dari uraian di atas terdapat 7 (14.6%) responden memiliki tanggung jawab kurang tetapi masih memiliki kinerja yang cukup baik sebanyak 21 (25.6%) responden, hal ini berhubungan dengan lama bekerja dimana seseorang.

Berdasarkan hasil uji *Pearson Chi square* diperoleh nilai $p = 0,007$ atau lebih kecil dari $\alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi indikator tanggung jawab terhadap kinerja perawat klinik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Indarti & Komsiyah, 2019) menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja perawat, juga sesuai dengan teori Herzberg bahwa dorongan untuk bertanggung jawab akan lebih memotivasi semangat kerja perawat sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan/perawat. Tanggung jawab adalah faktor motivasi kedua yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, faktor motivasi ini bersifat intrinsik yang berasal dari dalam diri individu. Hasibuan (2018) Tanggung jawab merupakan salah satu faktor pendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang akan menghasilkan tujuan yang baik, yang berdampak pada diri seseorang dengan apa yang di kerjakannya.

Menurut penelitian (Heriansyah et al., 2018) menunjukkan hasil analisis data menggunakan *Chi-Square* 95 % menunjukkan, 104 (74,9%) perawat sudah menerapkan tanggung jawab dalam metode tim, dan 111 (84,7%) perawat

mempunyai kinerja yang baik dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Hasil uji statistik didapatkan nilai ($P\text{ Value} = 0,0001 < 0,0$) yang berarti terdapat hubungan antara tanggung jawab metode tim dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di IRNA RSUD Ratu Zalecha Martapura. Tanggung jawab metode tim yang diterapkan dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Tanggung jawab metode tim yang diterapkan dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nuriyati, *et. al.* 2021) yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja perawat di RS Muhammadiyah X. Menurut (Fujianti, 2017) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2017) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi indikator tanggung jawab dengan kinerja perawat.

Berdasarkan pernyataan diatas peneliti berasumsi bahwa pentingnya tanggung jawab dalam melakukan suatu

pekerjaan, dalam artian apabila perawat memiliki tanggung jawab yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik, begitu pula sebaliknya apabila seorang perawat tidak memiliki rasa tanggung jawab maka kinerja yang dihasilkan juga akan berkurang dari tanggung jawabnya. Perawat sebagai tenaga kesehatan profesional dituntut harus memiliki rasa tanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan berupaya secara maksimal dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan pada pasien dalam upaya peningkatan kinerja.

- b. Pengaruh budaya organisasi dari Indikator (profesional) terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa mayoritas perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI memiliki budaya organisasi indikator profesional yang baik dengan kinerja yang baik sebanyak 53 responden (64.6%) perawat, dan kinerja cukup sebanyak 21 responden (25.6%). Berdasarkan data primer terdapat beberapa perawat yang memilih item pernyataan negatif dengan kategori frekuensi dan presentase sebanyak 5 responden (6.1%) orang perawat yang memiliki budaya organisasi indikator profesional yang kurang tetapi memiliki kinerja yang cukup sebanyak 3 responden (3.7%).

Berdasarkan hasil uji *Pearson Chi square* diperoleh nilai $p = 0,003$ atau lebih kecil dari $\alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi indikator profesionalisme terhadap kinerja perawat klinik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

Hasil penelitian Safadi *et.al* (2019) yang juga menemukan bahwa sikap profesional berhubungan dengan kinerja perawat. Sikap profesional merupakan salah satu komponen dari kinerja selain kemampuan menyelesaikan masalah, manajemen, keterampilan dan kompetensi. Sistem penilaian kinerja sendiri juga memasukkan profesionalisme sebagai salah satu unsur penilaian kinerja bersama dengan kemampuan manajemen dan asuhan keperawatan. Adams dan Miller (2019) dalam penelitiannya juga menemukan hasil yang sejalan dengan penelitian ini. Profesionalisme dalam dunia keperawatan disusun atas komponen partisipasi organisasi, pendidikan berkelanjutan, manajemen dan disiplin kerja, penerapan SOP dan pelayanan holistik. Adapun disiplin kerja dan penerapan SOP juga merupakan unsur-unsur pembentuk kinerja (Utami, 2022).

Hasil penelitian (Apriyatmoko, 2019) menunjukkan penelitian dilakukan menggunakan pendekatan cross sectional

dengan sampel 55 perawat, bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan ($r=0,445$) antara budaya organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja perawat di Rumah sakit Swata Temanggung. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nuriyati, *et. al.* 2021) yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh tingkat profesional terhadap kinerja perawat di RS Muhammadiyah X. Namun hasil yang diperoleh tidak sejalan pada penelitian yang dilakukan oleh (Hadadi, 2022) yang menguatkan bahwa profesional perawat tidak mempengaruhi kinerja yang disebabkan oleh burnout yaitu kejenuhan akibat stress dan lelah berkepanjangan serta beban kerja yang tinggi pada karyawan yang menguras fisik dan psikisnya sehingga terjadi kemerosotan kualitas kinerja.

Berdasarkan pernyataan diatas peneliti berasumsi bahwa semakin tinggi tingkat professional perawat, semakin baik kinerja mereka. Tingkat profesionalisme dapat mencakup hal-hal seperti etika, komitmen terhadap pasien, pengetahuan, dan kemampuan berkomunikasi. Masih terdapat ketidakseimbangan kinerja perawat, yang disebabkan dengan adanya kejenuhan, stres kerja, beban kerja yang tinggi pada seseorang dapat menyebabkan kurangnya profesional dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini perawat harus mampu

bersikap profesional terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya.

- c. Pengaruh budaya organisasi dari indikator (peduli) terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa mayoritas perawat klinik yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI memiliki budaya organisasi indikator peduli yang baik dengan kinerja yang baik pula sebanyak 53 (64.4%) perawat, dan kinerja cukup sebanyak 21 (25.6%) perawat. Berdasarkan data primer terdapat beberapa perawat yang memilih item pernyataan negatif dengan kategori frekuensi dan presentase sebanyak 5 (6.1%) orang perawat yang memiliki budaya organisasi indikator peduli yang kurang tetapi memiliki kinerja yang baik dan cukup sebanyak 3 (3.7%) orang perawat.

Berdasarkan hasil uji *Pearson Chi square* diperoleh nilai $p = 0,008$ atau lebih kecil dari $\alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi indikator peduli terhadap kinerja perawat klinik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

Budaya organisasi indikator peduli terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan ini berkaitan dengan perilaku *caring* perawat. Menurut Indraastuti (2019) tentang analisis hubungan perilaku *caring* dan motivasi terhadap kinerja perawat pelaksana ruang rawat inap RSUD Stragen dengan hasil menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku *caring* dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap (Mardiah, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhiani & Siregar, 2019) menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara berpikir kritis dengan *caring* perawat ($p=0,003$; $\alpha 0,05$) dengan nilai $OR=7,800$ serta $CI 95\%$ (2,104-28,911). Perawat yang mempunyai kemampuan berpikir kritis baik akan selalu berusaha mengembangkan perilakunya *caring* kepada pasien. Sikap peduli atau perhatian (*caring*) perawat sangat diperlukan dalam proses keperawatan. Peningkatan *caring* salah satunya melalui pengembangan kemampuan berpikir kritis. Kemampuan dalam memberikan asuhan keperawatan *caring* dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengespresikan diri. Peduli atau *caring* ini tidak hanya berfokus pada aktivitas yang dilakukan perawat pada saat melaksanakan fungsi keperawatannya, namun lebih pada proses yang memberikan rasa damai, ikhlas,

dan tulus kepada individu yang membutuhkan baik dalam kondisi sehat maupun sakit.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, M. G. *et.al* 2021) yaitu variabel Budaya Organisasi indikator peduli berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja perawat di RS X.

Dalam mewujudkan catatan dokumentasi asuhan keperawatan diperlukan beberapa komponenen yang harus dilaksanakan oleh tim keperawatan yaitu sikap peduli, hubungan perawat dan klien, kemampuan perawat dalam memenuhi kebutuhan klien dan kolaborasi. Menurut Azwar (2018) *caring* juga merupakan sikap peduli, menghormati dan menghargai orang lain, artinya memberi perhatian dan mempelajari kesukaan-kesukaan seseorang dan bagaimana seseorang berfikir dan bertindak. Memberikan asuhan secara sederhana tidak hanya sebuah perasaan emosional atau tingkah laku sederhana, karena perilaku peduli merupakan kepedulian untuk mencapai perawatan yang lebih baik, perilaku peduli bertujuan untuk membangun struktuk sosial, pandangan hidup dan nilai kultur setiap orang yang berbeda pada satu tempat, maka kinerja perawat khususnya pada indikator peduli menjadi sangat penting dalam mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien terutama di rumah sakit,

dimana kualitas pelayanan menjadi penentu citra institusi yang nantinya akan dapat meningkatkan kepuasan pasien dan mutu pelayanan (Mardiah, 2020).

Berdasarkan pernyataan diatas peneliti berasumsi bahwa kepedulian perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI dikatakan cukup baik sesuai dengan observasi langsung ke lapangan. Budaya organisasi indikator peduli adalah hal yang penting bagi perawat maupun tenaga kesehatan lain di tatanan pelayanan kesehatan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan keperawatan dan pelayanan kesehatan yang optimal. Salah satu faktor dalam meningkatkan rasa peduli adalah perawat yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih peduli terhadap kinerja mereka. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dukungan manajemen, tingkat beban kerja, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Salah satu yang dapat dilakukan oleh manajer untuk meningkatkan kepedulian terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan adalah dengan memberikan motivasi, sosialisasi, pengarahan dan bimbingan agar perawat pelaksana lebih peduli terhadap pendokumentasian asuhan keperawatan.

d. Pengaruh budaya organisasi dari indikator (jujur) terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa mayoritas perawat klinik yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI memiliki budaya organisasi indikator jujur yang baik dengan kinerja yang baik pula sebanyak 56 (68.3%) perawat, dan kinerja yang cukup sebanyak 23 (28.0%) perawat. Berdasarkan data primer terdapat beberapa perawat yang memilih item pernyataan negatif dengan kategori frekuensi dan presentase sebanyak 2 (2.4%) orang perawat yang memiliki budaya organisasi indikator jujur yang kurang tetapi memiliki kinerja yang baik dan cukup sebanyak 1 (1.2%) orang perawat.

Berdasarkan hasil uji *Pearson Chi square* diperoleh nilai $p = 0,005$ atau lebih kecil dari $\alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi indikator jujur terhadap kinerja perawat klinik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

Hasil penelitian Martini (2019) yang berhubungan indikator jujur terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan ini berkaitan dengan

sikap. Pendokumentasian dapat dipercaya apabila dokumentasi mencakup laporan yang jujur mengenai apa yang sebenarnya terjadi dan diamati secara langsung.

Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Depi, 2021) pengujian dengan menggunakan uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih $>$ t tabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa budaya organisasi indikator jujur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Berdasarkan uraian di atas peneliti berasumsi bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan dalam hal ini seseorang harus mampu bersikap dan berperilaku jujur maka akan memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Dalam penelitian ini perawat berasumsi bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi indikator jujur dengan pendokumentasian asuhan keperawatan. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi para manajer untuk meningkatkan kejujuran dalam pendokumentasian perlu dilakukan melalui supervisi secara rutin, pengawasan serta pengarahan sehingga perawat pelaksana dapat membuat dokumentasi asuhan keperawatan dengan jujur sesuai dengan masalah yang dialami oleh pasien.

e. Kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa mayoritas perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI Makassar mempunyai kinerja yang baik. Berdasarkan data primer terdapat beberapa perawat yang memilih item pernyataan positif dengan kategori frekuensi dan presentase sebanyak 58 (70.3%) orang perawat yang memiliki kinerja yang baik dan pernyataan negatif kategori frekuensi dan presentase sebanyak 24 (29.3%) perawat yang memiliki kinerja yang kurang.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (A.C Wisuda, 2019) Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa setengah responden memiliki kinerja dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yang kurang baik yaitu sebanyak 75,0%. Sedangkan responden memiliki kinerja dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yang berkategori baik yaitu sebanyak 25%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Isnainia *et al.*, 2021) yang dilakukan di RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojosari yang menunjukkan bahwa hampir seluruh responden memiliki kinerja baik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yaitu 63 orang (91,3%), dan perawat yang memiliki kinerja cukup yaitu sebanyak 6 (8,7%) perawat.

Hasil penelitian (Ramadhiani & Siregar, 2019) menunjukkan ada hubungan antara masa kerja (p -value 0,001; $POR=0,157$), beban kerja (p -value 0,000; $POR=0,064$) dan pendidikan (p -value 0,000; $POR=0,068$) dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap. Pendokumentasian asuhan keperawatan yang berisi informasi yang diperlukan secara sistematis, kompeten, dan secara moral dan hukum untuk menentukan diagnosa keperawatan, perencanaan keperawatan, intervensi dan pengkajian keperawatan. Pelaksanaan pendokumentasian keperawatan sangat bergantung pada tenaga keperawatan sebagai penanggung jawab.

Peneliti berasumsi bahwa untuk mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya, hal tersebut dinyatakan bahwa kinerja yang baik dapat dilihat dari cara kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien secara holistik dan sesuai standar pendokumentasian asuhan keperawatan. Dalam hal ini perawat harus memiliki pengetahuan dan kompetensi yang cukup dalam bidang dokumentasi keperawatan. Mereka harus mampu memahami prosedur dokumentasi, istilah medis, dan standar etika yang relevan. Berdasarkan hasil penelitian, perencanaan Sumber

Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja seseorang agar beban kerja perawat tidak melebihi kapasitas dan perawat dapat memberikan kinerja yang terbaik dalam memberikan asuhan keperawatan terhadap pasien.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari banyak kekurangan dan keterbatasan yang dilakukan selama penelitian antara lain :

1. Perawat tidak bisa mengisi kuesioner langsung pada saat di bagi di karenakan lingkungan kerja pelayanan pasien lebih intensif.
2. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
3. Tidak semua perawat dapat ditemui secara langsung pada saat penelitian.