

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengantar Bab

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai Hubungan Budaya Organisasi dengan Pelayanan Keperawatan Syariah di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Pembahasan akan dijelaskan melalui interpretasi serta uji hasil. Subjek yang digunakan pada penelitian ini ialah perawat yang bertugas di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Pada penelitian ini jumlah responden ialah 96 orang. Penelitian ini mengukur tentang hubungan Budaya Organisasi dengan Pelayanan Keperawatan Syariah di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dan pengukuran pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang sudah disesuaikan dengan indikatornya.

B. Interpretasi dan Diskusi Hasil

1. Analisa Univariat

a. Karakteristik Responden

1) Usia

Dari penelitian yang sudah dilaksanakan sebelumnya dijelaskan bahwa responden yang paling banyak yaitu responden yang berusia lebih dari 25 tahun yang berjumlah 59 orang dengan presentase 61,5%. sedangkan responden paling sedikit yaitu responden yang berusia lebih dari 36 tahun yang berjumlah 12 orang dengan presentase 12,5%.

Roatib (2007) dalam penelitiannya menjelaskan jika terdapat korelasi diantara usia dan motivasi perawat. Umur atau usia seseorang bisa memberikan pengaruh terhadap perilakunya ketika bekerja, karena, semakin bertambah usia seseorang akan membuat dirinya semakin terampil (Donsu, 2017).

Robbins & Judge (2008) memaparkan apabila sebuah penelitian membedakan antara professional dan non professional, didapatkan hasil bahwa kinerja seseorang akan mengalami peningkatan ketika usia bertambah, sedangkan pada non professional kinerja akan mengalami penurunan seiring bertambahnya usia seseorang.

Penelitian Ismael (2009) menjelaskan, usia memiliki kaitan yang erat terhadap kedewasaan seorang perawat. Kedewasaan ialah tingkat kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas maupun kedewasaan psikologis, jika usia bertambah maka kedewasaan seseorang juga akan mengalami peningkatan dan dari sisi psikologis akan memperlihatkan kematangan jiwa.

Hasibuan (2003), memaparkan apabila usia seseorang akan berpengaruh terhadap mental, kondisi fisik tanggung jawab, keahlian kerja dan akan cenderung jawab, dan cenderung absensi. Sebaliknya, jika karyawan umurnya bertambah kondisi fisiknya mengalami penurunan, namun bekerja menjadi lebih giat, dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar.

Dari penelitian diatas diketahui bahwa umur sangat berpengaruh terhadap karakteristik seorang perawat dan juga terhadap kinerja dalam praktik keperawatan, yang mana semakin bertambah usia perawat maka akan semakin bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan. Pertambahan usia juga akan meningkatkan kebijaksanaan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir secara rasional, mengendalikan emosi, dan memiliki toleransi terhadap pendapat dan pandangan orang lain, sehingga akan mempengaruhi kinerjanya.

2) Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan didapatkan hasil responden yang paling banyak yaitu responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 74 orang dengan presentase 77,1%. Sedangkan responden paling sedikit yaitu responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang dengan presentase 22,9%.

Penelitian yang dilakukan Ramadhani (2015), menjelaskan perawat perempuan bisa memberikan perhatian yang lebih terhadap pasien, Penelitian (Arini. H.N., Mulyono. W.A., 2015) memaparkan di dalam keperawatan dominan dengan pekerjaan perempuan, walaupun banyak pula perawat laki laki.

Analisis peneliti menjelaskan menjadi perawat banyak diminati oleh perempuan daripada laki-laki, karena perempuan lebih sabar, lemah lembut, dan juga memiliki kepedulian (Ilyas Y, 2001).

Berdasarkan teori dan penelitian yang telah didapatkan peneliti menyimpulkan jika kebanyakan perawat di rumah sakit berjenis kelamin perempuan. Perempuan lebih memiliki rasa kasih sayang, sikap yang lemah lembut, kepedulian yang lebih baik dalam melakukan perawatan baik terhadap pasien maupun keluarga.

3) Masa Kerja

Dari penelitian yang telah dilakukan dijelaskan jika responden paling banyak ialah responden dengan lama kerja 1-5 tahun dengan jumlah 57 orang dan presentase 59,4%. Sedangkan responden yang berjumlah sedikit ialah responden dengan lama kerja 16-20 tahun yaitu hanya 1 orang dengan presentase 1%.

Maulidin (2016) menyatakan bahwa hasil penelitiannya yang memiliki pekerjaan paling lama di RS Sultan Agung adalah perawat yang bekerja 1-5 tahun. Rumah Sakit ini memberikan kesempatan besar bagi para tenaga kesehatan untuk mengembangkan pengetahuan serta ketrampilan dalam melakukan perawatan. Pengalaman kerja mampu menghasilkan banyak keahlian serta keterampilan kerja begitupun sebaliknya, sedikit memiliki pengalaman kerja maka keahlian dan keterampilan yang dimiliki semakin rendah. Pengalaman kerja adalah yang paling penting ketika seseorang masuk ke dunia kerja dalam bidang tertentu (Kumajas, 2014).

Apabila orang bekerja dalam waktu yang lama, keahliannya akan menjadi (Robbins SP, 2008). Seseorang dapat memiliki pengetahuan

yang luas apabila memiliki pengalaman bekerja dalam jangka waktu yang tidak tentu. Dalam sisi psikologis, tempramen, cara berpikir dan perilaku seseorang ditentukan oleh pengalaman sebelumnya. Pemikiran dan juga perasaan tidak menentukan tindakan seseorang melainkan berdasarkan masa lalu (Muksydayan, 2012). Pengalaman sebelumnya juga akan berpengaruh dalam menghayati stimulus sosial. Dalam pembentukan sikap juga didasarkan pada tanggapan. Seseorang harus memiliki pengalaman yang saling berkaitan dengan objek psikologis guna mendapat tanggapan dan penghayatan (S. Azwar, 2003).

Nursalam (2009) memaparkan jika masa kerja semakin lama maka pengalaman perawat juga semakin banyak sehingga perawat mampu memberikan perawatan yang baik dan sesuai dengan prosedur. Hasil penelitian yang didasarkan masa kerja, perawat yang bekerja lebih dari 3 tahun mempunyai pengetahuan yang lebih baik dibandingkan perawat yang bekerja kurang dari 3 tahun (Sofia & Purbadi, 2006)

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa masa kerja dapat memberikan pengaruh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin lama mereka bekerja, maka kinerja yang didapatkan akan semakin baik.

4) Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian bisa dijelaskan responden dengan jumlah terbanyak ialah responden dengan pendidikan terakhir D3 Keperawatan yaitu sebanyak 66 orang dengan presentase 68,8%. Sedangkan responden yang berjumlah sedikit ialah responden dengan pendidikan terakhir Ners yaitu sebanyak 30 orang dengan presentase 31,3%.

Sejalan dengan penelitian Roatib (2007) memaparkan jika terdapat korelasi yang bermakna diantara tingkat pendidikan perawat dengan motivasi perawat. Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh araujo (2016) menjelaskan jika pendidikan seseorang akan memberikan pengaruh terhadap kemampuan dan juga bagaimana seseorang bertindak dan mengambil keputusan.

Pendidikan tinggi minimal diploma diharapkan mampu mendukung terlaksananya indikator mutu Syariah karena di jenjang diploma keperawatan seorang telah mendapatkan pengetahuan mengenai kebutuhan dasar manusia antara lain bio psiko sosio spiritual. Pendidikan ialah kegiatan belajar guna meningkatkan kemampuan seseorang ketika menyerap dan memahami pengetahuan yang didapatkan, biasanya jika pendidikan tinggi maka pengetahuannya akan tinggi pula (Notoatmodjo, 2007).

Teori dan penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti sehingga peneliti menyimpulkan jika perawat yang bekerja di rumah sakit sebagian besar masih berpendidikan DIII. Hal

tersebut bisa saja dikarenakan banyak yang menyimpulkan DIII lebih memiliki skill yang lebih dibandingkan dengan S1. Namun sebenarnya S1 mempunyai pengetahuan yang lebih dibanding dengan DIII. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang maka semakin banya pula ilmu pengetahuan yang akan didapatkan.

b. Variabel Penelitian

1) Budaya Organisasi

Dari penelitian yang sudah dilakukan dapat dijelaskan bahwa responden yang memiliki budaya organisasi dengan kategori baik adalah sebanyak 14 orang dengan presentase 14,6% , responden yang memiliki budaya organisasi dengan kategori cukup adalah sebanyak 73 orang dengan presentase 76,0% dan yang memiliki budaya organisasi dengan kategori kurang baik adalah sebanyak 9 orang dengan presentase 9,4%.

Sejalan dengan penelitian Pratiwi (2012) memaparkan jika budaya organisas akan berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi. Besarnya budaya organisasi memberikan pengaruh 32% terhadap kinerja anggota organisasi sedangkan 68% yang mempengaruhi ialah variabel lain. Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi meningkat, maka juga akan meberikan peningkatan terhadap kinerja anggota organisasi dan begitu pun sebaliknya, jika budaya organisasi menurun, maka kinerja anggota organisasi juga menurun. Selain budaya organisasi yang sudah dijelaskan, menurut

Robbins (2001) komitmen organisasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja dan kualitas anggota organisasi.

Robbins (2008) memaparkan jika sudah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara yang menjadi pedoman bagi para anggota organisasi dan bisa mempengaruhi tindakan anggota organisasi. Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Keberhasilan budaya organisasi akan tercapai dengan perencanaan melalui penetapan standar yang diukur dengan indikator. Indikator budaya organisasi antara lain inovasi dan keberanian pengambilan resiko, perhatian organisasi pada hal rinci, orientasi pada hasil kerja, orientasi pada anggota organisasi, orientasi tim, keagresifan anggota organisasi.

Anggota organisasi yang mempunyai komitmen pada organisasi mempunyai kesempatan bekerja lebih baik secara individu, kelompok maupun kelompok. Anggota organisasi yang mempunyai komitmen tinggi akan bersuka rela dan berusaha secara maksimal guna membuat organisasi lebih maju. Mereka akan selalu berusaha agar tujuan organisasi tercapai dan juga mampu menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka juga terlibat dan juga berpartisipasi penuh dalam organisasi. Anggota organisasi akan memiliki tanggung jawab yang besar dan akan memberikan seluruh kemampuan untuk

organisasi. Rasa memiliki yang kuat membuat anggota organisasi merasa nyaman ketika berada dalam organisasi (Yuwono I, 2005).

Jika organisasi mempunyai anggota atau perawat yang masih aktif, maka dapat mengindikasikan jika organisasi tersebut sudah sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat di dalam kegiatan organisasi setiap harinya serta sebagai pengikat kekompakan perawat dalam organisasi (Andisiri dkk, 2017).

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dan didukung dengan teori mengenai budaya organisasi, peneliti menyimpulkan jika budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit. Jika perawat mempunyai budaya organisasi yang baik maka kinerjanya juga akan baik pula, begitupun sebaliknya.

2) Pelayanan Keperawatan Syariah

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bisa dijelaskan bahwa pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah dengan kategori baik adalah sebanyak 19 orang dengan presentase 19,8% dan pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah dengan kategori cukup adalah sebanyak 60 orang dengan presentase 62,5% sedangkan pelaksanaan pelayanan keperawatan syariah dengan kategori kurang baik adalah sebanyak 17 orang dengan presentase 17,7%.

Penelitian yang telah dilaksanakan oleh Hafid (2016) di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar membangun citra rumah sakit dan membentuk loyalitas pasien terhadap RS Ibnu Sina dengan

berpedoman pada indikator – indikator pelayanan yang didasarkan prinsip syariah ketika memberikan perhatian pelayanan kesehatan.

Penelitian oleh Fuad (2017) memaparkan jika Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh diterapkan prinsip islami ketika memberikan perawatan kesehatan menggunakan empat indikator yaitu ikhlas, lemah lembut (Latifah), kasih sayang (mawaddah), dan amanah. Keperawatan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perawat ketika memberikan asuhan keperawatan (Abdul Muhith, 2017).

Manajemen syariah akan sangat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pelayanan akan menyesuaikan dengan prinsip syariah islam (Sumadi, 2017).

Tercapainya mutu rumah sakit dapat dilaksanakan dengan perencanaan yang baik dengan menetapkan standar yang diukur menggunakan indikator. Indikator pelayanan keperawatan syariah antara lain membaca basmalah ketika akan melakukan tindakan medis, hijab yang diperuntukkan pasien wanita, mandatory training untuk fikh pasien, edukasi yang bersifat islami, pemasangan selang DC sesuai dengan jenis kelamin pasien, pemakaian hijab untuk ibu menyusui, penggunaan hijab di ruang operasi untuk pasien wanita, penjadwalan operasi terencana tidak terbentur waktu sholat, pasien yang mendekati kematian didampingi dengan talqin, mengingatkan waktu sholat bagi pasien dan keluarga, pemasangan

elektrokardiogram yang sama dengan jenis kelamin. Pihak yang berperan dalam pelaksanaan indikator mutu Syariah berdasarkan profil indikator mutu adalah perawat (Mukisi, 2017).

Dampak dilaksanakannya indikator mutu Syariah ialah meningkatkan pelayanan kesehatan, kinerja dan kepuasan perawat dan kepuasan pasien. Kualitas pelayanan Rumah sakit akan meningkat seiring dengan terlaksananya indikator mutu syariah. Kualitas pelayanan yang baik akan menciptakan keharmonisan diantara penyedia barang dan jasa dengan pelanggan sehingga dapat tercipta loyalitas pelanggan dan membentuk suatu rekomendasi dari mulut ke mulut yang menguntungkan bagi penyedia jasa tersebut (Nursalam, 2015)

Dalam penelitian ini didapatkan hasil jika pelayanan syariah di bidang keperawatan yang ada di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang baik sehingga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja perawat. Jika dibandingkan dengan hasil studi pendahuluan sebelumnya tidak ada perbedaan karena hasil studi pendahuluan sebelumnya pelayanan syariah di bidang keperawatan juga masuk dalam katagori baik.

2. Analisa Bivariat

a. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Pelayanan Keperawatan Syariah

Penelitian yang telah dilaksanakan di Rumah Sakit Islam Sultan Agung, menunjukkan ada korelasi atau hubungan diantara Budaya organisasi di bidang keperawatan dengan pelayanan keperawatan syariah dengan nilai p value 0,09.

Peningkatan pengetahuan masyarakat akan berpengaruh terhadap tuntutan mutu pelayanan kesehatan, sehingga perlu diterapkan budaya organisasi meliputi pengetahuan dan teknologi di segala bidang. Profesi keperawatan harus meningkatkan profesionalisme ketika memberikan pelayanan kesehatan. Dalam memberikan pelayanan yang berkualitas diperlukan komitmen yang kuat dengan berlandaskan moral dan etik yang tinggi. Sikap etis profesional yang baik pada perawat atau bidan bisa dilihat dari setiap langkahnya, termasuk penampilan diri serta pengambilan keputusan ketika merespon situasi yang muncul. Maka dari itu diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai etika dan moral serta penerapannya menjadi bagian yang sangat penting dan mendasar ketika memberikan asuhan keperawatan atau kebidanan yang mana nilai-nilai pasien selalu menjadi pertimbangan dan dihormati (Ardiansyah, 2010).

Dalam membrikan asuhan keperawatan diperlukan pemilihan sistem yang tepat di dalam organisasi bergantung pada keterampilan dan keahlian staf, tersedianya tenaga professional, sumber ekonomi dari organisasi, ketajaman dari pasien dan kekompleksan dari tugas yang akan diselesaikan (Adam, 2013).

Dalam organisasi keperawatan, pemimpin harus memahami interaksi dan tingkat dukungan terhadap rekan kerja dalam mengelola sumber daya perawatan kesehatan. Seluruh staf keperawatan harus memiliki pemahaman tentang apa yang dibutuhkan dan memiliki kepentingan psikologis agar keberhasilan organisasi dapat dicapai secara efektif (Sayma et al., 2016).

Pemberian asuhan keperawatan merupakan bagian integral dalam layanan kesehatan dimana perawat memiliki kontribusi yang besar dalam penentuan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Sehingga setiap peningkatan kualitas pelayanan keperawatan dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi (Winasih. Rini., Nursalam., 2015). Pembentukan budaya organisasi melalui proses penerapan Metode Asuhan Keperawatan Profesional dengan cara menyamakan dan mensosialisasikan nilai-nilai budaya organisasi kepada perawat (Adam, 2013).

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan dapat dijelaskan responden yang menyatakan budaya organisasi kurang menunjukkan pelayanan syariah kurang sebanyak 4,1%, menunjukkan pelayanan syariah cukup sebanyak 11,4%, menunjukkan pelayanan syariah baik sebanyak 2,0%. Responden yang menyatakan budaya organisasi cukup menunjukkan pelayanan syariah kurang sebanyak 3,1%, menunjukkan pelayanan syariah cukup sebanyak 51,0%, menunjukkan pelayanan syariah baik sebanyak 8,3%. Responden yang menyatakan

budaya organisasi baik menunjukkan pelayanan syariah kurang sebanyak 2,1%, menunjukkan pelayanan syariah cukup sebanyak 13,5%, menunjukkan pelayanan syariah baik sebanyak 4,1%.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan jika terdapat korelasi atau hubungan yang bermakna antara budaya organisasi dengan pelayanan keperawatan syariah di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang dengan nilai p value atau sig (2-tailed) < 0,05 yaitu 0,009, untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variable bisa dilihat pada kolom pearson correlation yaitu 0,267. Dari tabel diatas terdapat hubungan searah yang positif yang bermakna apabila budaya organisasi baik maka pelayanan keperawatan syariah juga akan baik begitupun sebaliknya.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian antara lain:

1. Karakteristik responden merupakan faktor yang mempengaruhi pelayanan syariah di bidang keperawatan dan masih sangat banyak karakteristik yang mempengaruhi penelitian ini. Namun, pada penelitian ini tidak meneliti hubungan antara pelayanan syariah di bidang keperawatan dengan karakteristik responden, peneliti hanya menyebutkan pada jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

2. Pada penelitian mengenai hubungan budaya organisasi dengan pelayanan keperawatan syariah ini peneliti tidak mampu mendapatkan banyak referensi teori terutama mengenai pelayanan syariah.

D. Implikasi Untuk Keperawatan

1. Implikasi terhadap masyarakat

Sumber informasi bagi mahasiswa beserta keluarga untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan pelayanan keperawatan syariah untuk meningkatkan suatu kegiatan yang harus dicapai.

2. Implikasi bagi pengembangan ilmu keperawatan

Sumber informasi tentang hubungan budaya organisasi dengan pelayanan keperawatan syariah guna mengembangkan asuhan keperawatan dan menjadi landasan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

