

## Hubungan Budaya Organisasi dengan Praktik Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang 2012

Vionalisa, Rika Sabri, Dessie Wanda

### *Abstract*

*Nursing practice is a form of professional services in accordance with the standards of nursing practice. Nurses in some hospitals do not the professional nursing practice and culture in an organization the organization's performance. This study aims to obtain a "relationship with the organizational culture of nursing practice in the installation of Islamic Hospital Inpatient Siti Rahmah Padang". This study used a descriptive correlational design, with the entire study population subjected to a total 75 nurses. Retrieval of data using a questionnaire containing the instruments of organizational culture and nursing practice that is filled directly by the respondent. When data collection is done on 18-23 June 2012. The study is the nurse perceives strong organizational culture (50.7%) which includes a strong work processes (54.7%), weak leadership (54.7%), weak human resources (65.3%), and organizational structure weak (64%). While the practice of nursing is not good (81.3%). Relationship with the organizational culture of nursing practice there is no connection with the organizational culture of nursing practice that includes the variables of leadership, human resources and organizational structure ( $p$  value  $> 0.05$ ), but there is a relationship between the process of working with nursing practice ( $p$  value  $< 0, 05$ ). Advice from the results of this study are expected to arrange hospital organizational structure, an evaluation of nursing practice, perform nursing care in accordance with the standards of nursing practice, whereas for other researchers to do research on other variables related to organization culture and nursing practice.*

*Keywords : organizational culture, the practice of nursing, nurses*

*References: 45 (1996 - 2011)*

### Abstrak

Praktik keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional yang sesuai dengan standar praktik keperawatan tetapi perawat pada beberapa rumah sakit belum mencerminkan praktik keperawatan yang profesional. Rumah sakit merupakan suatu organisasi berkembangnya suatu budaya dan budaya mencerminkan penampilan organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran “hubungan budaya organisasi dengan praktik keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang”. Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif korelasional, dengan seluruh populasi dijadikan subjek penelitian yang berjumlah 75 perawat. Pengambilan data menggunakan angket yang berisi instrumen tentang budaya organisasi dan praktik keperawatan yang diisi langsung oleh responden. Waktu pengumpulan data dilakukan tanggal 18 – 23 juni 2012. Hasil penelitian adalah perawat pelaksana mempersepsikan budaya organisasi kuat (50,7%) yang meliputi proses kerja kuat (54,7%), kepemimpinan lemah (54,7%), sumber daya manusia lemah (65,3%), dan struktur organisasi lemah (64%). Sedangkan praktik keperawatan kurang baik (81,3%). Hubungan budaya organisasi dengan praktik keperawatan adalah tidak terdapat hubungan budaya organisasi dengan praktik keperawatan ( $p$  value  $> 0,05$ ). Saran dari hasil penelitian ini diharapkan rumah sakit menata struktur organisasi, melakukan evaluasi terhadap praktik keperawatan, melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan standar praktik keperawatan, bagi peneliti lain melakukan penelitian pada variabel lain terkait budaya organisasi dan praktik keperawatan.

Kata kunci: budaya organisasi, praktik keperawatan

Daftar pustaka: 45 (1996 – 2011)

## LATAR BELAKANG

Perawat merupakan salah satu komponen penting dan strategis dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan, sehingga kehadiran dan peran perawat tidak dapat diabaikan. Bila dilihat dari sisi intensitas interaksi dengan pasien, kelompok profesional perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling tinggi interaksinya. Untuk itu dalam menjalankan tugas seorang perawat dituntut memahami proses dan standar praktik keperawatan. Dasar bagi perawat untuk melakukan praktik keperawatan secara professional adanya Peraturan Menkes Republik Indonesia No HK.02/Menkes/148/2010 tentang izin dan penyelenggaraan praktik keperawatan. Praktik keperawatan adalah tindakan mandiri perawat professional melalui kerjasama berbentuk kolaborasi dengan klien dan tenaga kesehatan lain dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawabnya.

Budaya organisasi adalah pernyataan filosofis dapat difungsikan dan sebagai tuntutan yang mengikat karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam peraturan perusahaan. Maka karyawan secara tidak langsung terikat membentuk

sikap, perilaku sesuai visi, misi dan strategi perusahaan. Sehingga dengan budaya organisasi mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Bahwa budaya organisasi berhubungan langsung dengan empat variabel yaitu, kepemimpinan, proses kerja, sumber daya manusia dan struktur organisasi. Kepemimpinan diartikan sebagai proses mempengaruhi bawahan atau anggota organisasi yang diterjemahkan melalui visi organisasi. Proses kerja adalah bagaimana pekerjaan diselesaikan. Sumber daya manusia adalah segenap kemampuan, sikap, kebutuhan dan potensi yang dimiliki orang-orang yang ada di dalam organisasi. Struktur organisasi didefinisikan sebagai pola interaksi dan hubungan di antara individu dan kelompok-kelompok dalam organisasi

Rumah Sakit Islam Siti Rahmah merupakan Rumah Sakit Swasta tipe C, dengan jumlah seluruh perawat 144 orang. Perawat pelaksana di Instalasi rawat inap berjumlah 75 orang dengan jumlah tempat tidur sebanyak 122 tempat tidur. Observasi dan wawancara dilakukan berkaitan dengan budaya organisasi dan praktik keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang. Hasil wawancara berkaitan dengan budaya organisasi terhadap

10 perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap antara lain, terdapat 7 orang perawat pelaksana menyatakan kurangnya tututan dari kepala ruangan untuk melakukan asuhan keperawatan yang professional secara islami, 7 orang perawat pelaksana menyatakan dalam memberikan asuhan keperawatan tidak sesuai dengan langkah-langkah proses keperawatan, 3 orang perawat pelaksana menyatakan masih ada perawat yang belum terampil dalam melakukan tindakan keperawatan, 3 orang perawat pelaksana menyatakan bagian dalam struktur organisasi belum bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

Hasil wawancara dan obsevasi berkaitan dengan praktik keperawatan di ruang rawat inap antara lain, 6 orang perawat pelaksana menyatakan jarang melakukan pengkajian setiap harinya pada pasien secara lengkap, 8 orang perawat menyatakan untuk merumuskan diagnosa keperawatan dengan mengacu contoh yang tersedia, 8 orang perawat menyatakan untuk menentukan perencanaan dengan melihat contoh yang tersedia, 6 orang perawat pelaksana menyatakan tidak semua tindakan dicatat, dan 6 orang menyatakan jarang mengevaluasi setiap tindakan yang telah dilakukan. Sedangkan dari hasil observasi

pada dokumentasi asuhan keperawatan didapatkan, tidak semua perawat yang mendokumentasikan asuhan keperawatan yang dilakukan, tetapi dokumentasi asuhan keperawatan tersebut dapat dibantu oleh perawata lain sehingga format dokumentasi asuhan keperawatan tetap tercatat pada masing-masing rekam medis pasien

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dilakukan menggunakan rancangan deskriptif korelasional, tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara budaya organisasi dengan praktik keperawatan, dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang dan seluruh perawat pelaksana yang bekerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah dijadikan sampel berjumlah 75 orang perawat Penelitian dilaksanakan bulan Maret - Juli 2012.

Alat pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Alat pengumpulan data primer tentang budaya organisasi dikembangkan oleh peneliti berdasarkan konsep Kusdi (2011) meliputi kepemimpinan, proses kerja, sumber daya

manusia dan struktur organisasi. Sementara itu data primer tentang praktik keperawatan berdasarkan PPNI (2000).

Analisi data dilakukan dengan cara analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat pada penelitian ini bertujuan untuk melihat gambar distribusi frekuensi dari variabel budaya organisasi, praktik keperawatan dan karakteristik perawat pelaksana. Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini digunakan uji *Chi Square* untuk variabel independen berbentuk data kategorik dan dependennya katagorik (umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, budaya organisasi dengan praktik keperawatan).

## HASIL

### **1. Gambaran Praktik Keperawatan Responden di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.**

Praktik keperawatan responden kurang baik sebanyak 61 orang (81,3%), sedangkan praktik keperawatan baik sebanyak 14 orang (18,7%).

### **2. Gambaran Budaya Organisasi di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang**

Persepsi responden tentang budaya organisasi kuat sebanyak 38 orang (50,7%), sedangkan budaya organisasi lemah sebanyak 37 orang (49,3%).

### **3. Karakteristik Responden di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah**

Karakteristik responden sebagian besar dengan umur < 35 tahun sebanyak 73 orang (97,3%), dan  $\geq$  35 tahun sebanyak 2 orang (2,7%). Jenis kelamin perempuan sebanyak 66 orang (88%), dan laki-laki sebanyak 12 orang (12%). Pendidikan DIII keperawatan sebanyak 74 orang (98,7%) dan S1 keperawatan sebanyak 1 orang (1,3%). Masa kerja < 5 tahun sebanyak 73 orang (97,3%), dan  $\geq$  5 tahun sebanyak 2 orang (2,7%).

### **4. Hubungan Budaya Organisasi dengan Praktik Keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.**

Responden yang mempersepsikan budaya organisasi lemah dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 33 (89,2%) dan praktik keperawatan baik sebanyak 4 (10,8%). Sedangkan dari 38 responden yang mempersepsikan budaya organisasi kuat dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 28

(73,7%) dan praktik keperawatan baik sebanyak 10 (26,3%). Hasil uji statistik di peroleh *p value* 0,154, maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan bermakna antara budaya organisasi dengan praktik keperawatan.

Hubungan kepemimpinan dengan praktik keperawatan menunjukkan dari 41 responden yang mempersepsikan kepemimpinan lemah dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 35 (85,4%) dan praktik keperawatan baik sebanyak 6 (14,6%). Sedangkan dari 34 responden yang mempersepsikan kepemimpinan kuat dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 26 (76,5%) dan praktik keperawatan baik sebanyak 8 (23,5%). Hasil uji statistik di peroleh *p value* 0,492 maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan bermakna antara kepemimpinan dengan praktik keperawatan

Hubungan proses kerja dengan praktik keperawatan menunjukkan dari 34 responden yang mempersepsikan proses kerja lemah dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 32 (94,1%) dan praktik keperawatan baik sebanyak 2 (5,9%). Sedangkan dari 41 responden yang mempersepsikan proses

kerja kuat dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 29 (70,7%) dan praktik keperawatan baik sebanyak 12 (29,3%). Hasil uji statistik di peroleh *p value* 0,022 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan bermakna antara proses kerja dengan praktik keperawatan

Hubungan sumber daya manusia dengan praktik keperawatan menunjukkan dari 49 responden yang mempersepsikan sumber daya manusia lemah dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 41 (83,7%) dan praktik keperawatan baik sebanyak 8 (16,3%). Sedangkan dari 26 responden yang mempersepsikan sumber daya manusia kuat dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 20 (76,9%) dan praktik keperawatan baik sebanyak 6 (23,1%). Hasil uji statistik di peroleh *p value* 0,540 maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan bermakna antara sumber daya manusia kerja dengan praktik keperawatan.

Hubungan struktur organisasi dengan praktik keperawatan menunjukkan dari 48 responden yang mempersepsikan struktur organisasi lemah dengan praktik keperawatan kurang sebanyak

40 (83,3%) dan praktik keperawatan baik sebanyak 8 (16,7%). Sedangkan dari 27 responden yang mempersepsikan struktur organisasi kuat dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 21 (77,8%) dan praktik keperawatan baik sebanyak 6 (22,2%). Hasil uji statistik di peroleh *p value* 0,776 maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan bermakna antara struktur organisasi dengan praktik keperawatan

##### **5. Hubungan karakteristik responden dengan praktik keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.**

Hubungan umur dengan praktik keperawatan, dari 73 responden umur < 35 tahun dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 59 (80,8%) dan praktik keperawatan baik sebanyak 14 (19,2%). Sedangkan dari 2 responden umur  $\geq$  35 tahun dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 2 (100%) dan praktik keperawatan baik sebanyak (0%). Hasil uji statistik di peroleh *p value* 1,000, maka tidak terdapat hubungan bermakna antara umur dengan praktik keperawatan.

Hubungan jenis kelamin dengan praktik keperawatan menunjukkan dari 9 responden laki-laki dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 8 (88,9%) dan praktik keperawatan baik sebanyak 1 (9%). Sedangkan dari 66 responden perempuan dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 53 (80,3%) dan praktik keperawatan baik sebanyak 13 (19,7%). Hasil uji statistik di peroleh *p value* 1,000, maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan bermakna antara jenis kelamin dengan praktik keperawatan.

Hubungan pendidikan dengan praktik keperawatan menunjukkan dari 74 responden pendidikan DIII keperawatan dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 60 (81,1%) dan praktik keperawatan baik sebanyak 14 (18,9%). Sedangkan dari 1 responden pendidikan S1 keperawatan dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 1 (100%) dan praktik keperawatan baik sebanyak (0%). Hasil uji statistik di peroleh *p value* 1,000, maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan bermakna antara pendidikan dengan praktik keperawatan.

Hubungan masa kerja dengan praktik keperawatan menunjukkan dari 73 responden masa kerja < 5 tahun dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 60 (82,2%) dan praktik keperawatan baik sebanyak 13 (17,8%). Sedangkan dari 2 responden masa kerja  $\geq$  5 tahun dengan praktik keperawatan kurang sebanyak 1 (50%) dan praktik keperawatan baik sebanyak 1 (50%). Hasil uji statistik di peroleh *p value* 0,341, maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan bermakna antara masa kerja dengan praktik keperawatan.

## PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Praktik Keperawatan Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.

Perawat pelaksana di Instalasi rawat inap rumah sakit Islam Siti Rahmah Padang mengakui praktik keperawatan yang dilakukan masih kurang baik. Hal ini didapatkan dari kuesioner pada tahap pengkajian sebanyak (60%) perawat pelaksana menyatakan pengkajiannya bersumber dari catatan dokter saja, seharusnya perawat pelaksana mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis,

menyeluruh, akurat, singkat, dan berkesinambungan. Begitu juga pada tahap diagnosa keperawatan sebanyak (49,3%) perawat pelaksana menyatakan diagnosa keperawatan yang penting masalah (*Problem*) saja dan sebanyak (41,3%) menyatakan bahwa merumuskan diagnosa keperawatan jika pasien mengeluh. Seharusnya perawat menganalisis data pengkajian yang dikumpulkan sebelum merumuskan diagnosa keperawatan. Tahap perencanaan sebanyak (69,3%) perawat pelaksana menyatakan tidak melibatkan klien saat menyusun rencana tindakan keperawatan. Seharusnya perawat pelaksana bekerjasama dalam menyusun rencanatindakan keperawatan. Sedangkan tahap implementasi sebanyak (52%) perawat pelaksana menyatakan tindakan keperawatan sesuai perencanaan. Seharusnya perawat mengimplementasi tindakan keperawatan yang telah diidentifikasi. Begitu juga pada tahap evaluasi sebanyak (41,3%) perawat pelaksana tidak memodifikasi rencana asuhan keperawatan. Seharusnya perawat mengavaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar serta perencanaan.

## **2. Gambaran Budaya Organisasi di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.**

Perawat pelaksana mempersepsikan budaya organisasi lemah terdapat pada variabel proses kerja dan struktur organisasi. Pada variabel proses kerja didapatkan sebanyak (49,3%) perawat pelaksana menyatakan waktunya tersita dengan pekerjaan yang diinstruksikan dokter dan perawat yang disiplin tidak pernah mendapatkan penghargaan. Sedangkan pada variabel struktur organisasi didapatkan sebanyak (36%) perawat pelaksana menyatakan perubahan struktur organisasi merupakan ancaman bagi rumah sakit.

Peneliti perawat pelaksana di instalasi rawat inap rumah sakit Siti Rahmah Padang memiliki persepsi kepemimpinan kuat, di dapatkan dari kuesioner sebanyak (100%) perawat pelaksana menyatakan bahwa kepala ruangan dan perawat pelaksana saling menghargai serta menjaga hubungan dengan tim kesehatan lain. Sedangkan perawat pelaksana yang memiliki persepsi kepemimpinan lemah, didapatkan dari kuesioner sebanyak (36%) perawat pelaksana menyatakan bahwa kepala ruangan tidak

membutuhkan tim dalam melakukan tugasnya. Seharusnya kepala ruangan bertanggung jawab secara pribadi untuk organisasi dengan melibatkan tim lain dalam menjalankan tugasnya sehingga pelayanan keperawatan dapat dilaksanakan dengan baik

Perawat pelaksana yang memiliki persepsi proses kerja kuat, didapatkan dari kuesioner sebanyak (97,3%) bahwa perawat pelaksana menyatakan terus berupaya meningkatkan pelayanan keperawatan. Sedangkan perawat pelaksana yang memiliki persepsi proses kerja lemah sebanyak (50,7%) menyatakan bahwa waktu mereka sangat tersita dengan pekerjaan-pekerjaan yang diinstruksikan dokter dan perawat disiplin tidak pernah mendapatkan penghargaan. Seharusnya rumah sakit Islam Siti Rahmah mengkaji dengan memperhitungkan dampak terhadap produktivitas perawat pelaksana dengan mengevaluasi terhadap waktu yang dihabiskan perawat pelaksana dalam melaksanakan tugasnya dan pemberian motivasi terhadap peningkatan produktivitas.

Perawat pelaksana yang memiliki persepsi sumber daya manusia kuat

didapatkan dari kuesioner sebanyak (100%) menyatakan bahwa kompetensi yang mereka miliki sesuai dengan visi rumah sakit. Sedangkan perawat pelaksana yang memiliki persepsi sumber daya manusia lemah didapatkan dari kuesioner sebanyak (77,3%) perawat pelaksana menyatakan bahwa mereka lebih mendahulukan instruksi dokter dalam bekerja. Seharusnya perawat sebagai tenaga kesehatan yang professional secara bersama-sama tidak memprioritaskan perilaku lebih mendahulukan instruksi dokter

Perawat pelaksana yang memiliki persepsi struktur organisasi kuat didapatkan dari kuesioner sebanyak (97,3%) menyatakan bahwa struktur organisasi sesuai dengan visi misi rumah sakit. Sedangkan perawat pelaksana yang memiliki persepsi struktur organisasi lemah sebanyak (49,3%) perawat pelaksana menyatakan bahwa teman sejawatnya yang berada dalam struktur organisasi tidak bekerja sesuai dengan tugasnya. Seharusnya anggota organisasi rumah sakit memahami tujuan dari perubahan struktur organisasi dan menentukan perawat yang tepat untuk mengelola suatu organisasi.

### **3.Karakteristik Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.**

Perawat pelaksana yang bekerja pada instalasi rawat inap rumah sakit Islam Siti Rahmah sebagian besar berada pada usia dewasa awal, sehingga produktivitas atau kinerja perawat pelaksana tetap maksimal. Perawat pelaksana yang bekerja pada instalasi rawat inap rumah sakit Islam Siti Rahmah, baik laki-laki maupun perempuan sama-sama memiliki kemampuan memecahkan masalah, menganalisa, memotivasi dan kemampuan belajar. Perawat pelaksana yang bekerja di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah merupakan perawat professional telah memiliki pengetahuan teori yang mantap dan ilmu keperawatan untuk memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan standar praktik keperawatan. Rumah Sakit Islam Siti Rahmah beroperasi sejak tahun 2004 sehingga perawat pelaksana yang bekerja dengan masa kerja < 5 tahun belum memiliki harapan karir yang lebih tinggi.

#### **4. Hubungan budaya organisasi dengan praktik keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang.**

Tidak ada hubungan antara kepemimpinan dengan praktik keperawatan. Hal ini dapat terjadi kepala ruangan kurang maksimal membimbing perawat dalam bekerja dan tidak menentukan model karakteristik kepemimpinan situasional yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi atau visi rumah sakit. Seharusnya kepala ruangan melakukan manajemen pelayanan keperawatan sehingga perawat pelaksana dapat melakukan manajemen asuhan keperawatan maka praktik keperawatan dapat dilaksanakan dengan baik.

Terdapat hubungan antara proses kerja dengan praktik keperawatan. Hal ini dapat terjadi karena perawat pelaksana menyatakan perawat yang diterima bekerja melewati suatu proses seleksi penerimaan dan melakukan asuhan keperawatan pada pasien

Tidak ada hubungan antara sumber daya manusia dengan praktik keperawatan berbeda dengan peneliti lain. Hal ini

dapat terjadi karena sumber daya manusia harus memiliki kemampuan, pengetahuan dan sikap yang mampu diterapkan dalam pelaksanaan praktik keperawatan dan melaksanakan praktik keperawatan harus sesuai dengan standar profesi keperawatan.

Tidak terdapat hubungan antara struktur organisasi dengan praktik keperawatan. Hal ini terjadi karena struktur organisasi tidak dimanfaatkan dalam pelaksanaan praktik keperawatan. Seharusnya struktur organisasi dapat mengakomodir mutu dari pelayanan keperawatan yang diberikan terutama pelaksanaan praktik keperawatan oleh perawat pelaksana.

#### **5. Hubungan karakteristik perawat pelaksana dengan praktik keperawatan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang**

Tidak ada hubungan antara umur dengan praktik keperawatan. Umur < 35 tahun merupakan periode dewasa awal dan  $\geq 35$  tahun merupakan periode dewasa tengah yang merupakan sama-sama dalam usia produktif yang seharusnya menunjukkan praktik keperawatan yang baik.

Tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan praktik keperawatan. Praktik keperawatan merupakan suatu tindakan professional yang harus dilakukan oleh seorang perawat, sehingga laki-laki maupun perempuan seharusnya melakukan praktik keperawatan yang baik.

Tidak ada hubungan antara pendidikan dengan praktik keperawatan. Praktik keperawatan merupakan tindakan mandiri keperawatan yang dilakukan oleh seorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Seharusnya perawat dengan pendidikan DIII keperawatan dan sarjana keperawatan melakukan praktik keperawatan dengan baik.

Tidak ada hubungan antara lama bekerja dengan praktik keperawatan. Lama bekerja bukan faktor penentu baik atau kurang baik pelaksanaan praktik keperawatan seorang perawat, karena praktik keperawatan merupakan gambaran dari profesionalnya seorang perawat.

## **PENUTUP**

Sebagian besar perawat pelaksana mengakui praktik keperawatan kurang baik. Lebih separoh perawat pelaksana mempersepsikan budaya organisasi kuat. Sebagian besar perawat pelaksana berumur < 35 tahun, jenis kelamin perempuan, berpendidikan DIII keperawatan dan masa kerja < 5 tahun. Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara budaya organisasi dengan praktik keperawatan dan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara karakteristik perawat pelaksana yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja dengan praktik keperawatan.

## **Saran**

Peningkatan pendidikan bagi perawat pelaksana dari pendidikan DIII keperawatan ke pendidikan S1 keperawatan, pelaksanaan praktik keperawatan sesuai standar praktik keperawatan dan menata struktur organisasi sesuai dengan visi rumah sakit, melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap pelayanan keperawatan, melakukan penelitian lanjutan tentang budaya organisasi dan praktik keperawatan.

## Daftar Pustaka

- Arwani dan Supriyanto (2006). *Manajemen Bangsal Keperawatan*. Jakarta : EGC
- Burdhayat. (2009). *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat pelaksana di RSUD Sumedang*. Tesis. Tidak dipublikasikan.
- Dahlan Sopiayatun. (2010). *Langkah-Langkah Membuat Proposal Penelitian Bidang Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Dinarianti Rika. (2011). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Rumah Sakit dan Insentif terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tingkat II Putri Hijau Medan*. Tesis. Tidak dipublikasikan.
- Departemen Kesehatan. (2010). *Undang-Undang RI no 36 tahun 2009 tentang Kesehatan dan Undang-Undang RI no 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit*. Jogjakarta: Pustaka Yustisia
- Departemen Kesehatan. (2005), *Instrumen Evaluasi Penerapan Standar Asuhan Keperawatan*. Tidak dipublikasikan
- Dinas Kesehatan Sumatera Barat. (2010). *Profil Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat tahun 2010*. Tidak dipublikasikan
- Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia. (2008). *Pedoman Penulisan Tesis*. Jakarta. Tidak dipublikasikan.
- Gillies, D.A. (1996). *Nursing Management: a system approach (3th Edition)*. W.B. Saunders, Philadelphia.
- Hastono, P.A. (2011). *Analisa Data Kesehatan*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. Tidak diterbitkan.
- Kusumawati Ratna. (2008). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Roemani Semarang*. Tesis. Tidak dipublikasikan.
- Kamil. (2001). *Hubungan Iklim Kerja dan Penerapan Proses Keperawatan di Rumah Sakit Banda Aceh*. Tidak dipublikasikan.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2005). *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Martono Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moeljono Djokosantoso. (2006). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ndraha Taliziduhu. (2003). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Notoatmojo Soekidjo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Netty (2002). *Hubungan antara karakteristik Perawat Pelaksana, Pemahaman Proses Keperawatan dengan Penerapan Proses Keperawatan di RSABHK*. Tesis. Tidak dipublikasikan
- Nursalam. (2009). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika.
- Oei Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Potter, Patricia A. & Perry, Anne G.(2005). *Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, dan Praktik.. Vol. 1, Edisi 4*. Jakarta: EGC
- Potter, Patricia A. & Perry, Anne G.(2009). *Fundamental Keperawatan. Buku 1 Edisi 7*. Jakarta: Salemba Medika
- Putra, K. R. (2006). *Hubungan Lingkungan Kerja Perawat dengan Pelaksanaan Praktik*

- Keperawatan di RSUD dr Saiful Anwar Malang*. Tesis. Tidak dipublikasikan.
- Peraturan Menkes RI no 148 (2010). *Izin dan Penyelenggaraan Praktik Keperawatan*
- PPNI (2000). *Standar Praktik Keperawatan*. Tidak dipublikasikan.
- Rivai dkk. (2008). *Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Registrasi dan Praktik Perawat di RSUD Gunung Jati Cirebon*. Tidak dipublikasikan.
- Royani. (2010). *Sistem Penghargaan dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Cilegon*. Tesis. Tidak dipublikasikan.
- Robbin, S. & Judge, T (2008). *Prilaku organisasi*. (Terj. D. Angelica, R. Cahyani, dan A. Rosyid) Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Rahim Abdul. (2009). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Organisasi terhadap Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSUD dr. Zainal Abidin Nangro Aceh Darussalam*. Tesis. Tidak dipublikasikan.
- Sudarma Momon. (2008). *Sosiologi untuk Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Sari Mila Triana. (2009). *Hubungan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Daerah Mattaheh Jambi*. Tesis. Tidak dipublikasikan
- Sintanggang Linda. (2010). *Hubungan Karakteristik Individu, Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kinerja di ST Carolus Jakarta*. Tesis. Tidak dipublikasikan.
- Setiadi. (2009). *Hubungan Iklim Kerja, Etos Kerja dengan Produktivitas Perawat Pelaksana di RSAL dr. Ramelan Surabaya*. Tesis. Tidak dipublikasikan.
- Santrock, John, W. (2003). *Adolescence*. Jakarta: Erlangga
- Trisnantoro Laksono. (2005). *Aspek Strategis Manajemen Rumah Sakit*. Jogjakarta
- Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Vionalisa. (2012). *Residensi Manajemen Pelayanan Keperawatan dan Manajemen Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah Padang*. Laporan. Tidak dipublikasikan.
- Zees Fahrani Rini. (2010). *Analisis Faktor Budaya Organisasi dengan Prilaku Caring Perawat Pelaksana di RSUD Prof. dr. H. Aloei Saboe Gorontalo*. Tesis. Tidak dipublikasikan.