

BAB V

BUDAYA ORGANISASI DAN KETERIKATAN KERJA PERAWAT

Ns. Lusia Henny Mariati, S.Kep.,M.Kep

1. PENDAHULUAN

Perawat memainkan peran penting dalam kualitas layanan perawatan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Perawat yang merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) terbanyak yang bekerja di Rumah Sakit, tentu memegang peranan yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Lee et al., 2019). Perawat tidak dipungkiri perannya dalam membangun sistem kesehatan yang efisien serta dalam menghadapi tantangan baru yang muncul (2). Sekitar 70% perawat di rumah sakit mengalami stress akut maupun kronis akibat tuntutan kerja sehingga berisiko tinggi untuk terjadinya burnout yang kemudian berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan (3).

Tuntutan pekerjaan yang banyak pada perawat dapat mengakibatkan perawat merasa terbebani dengan pekerjaan sehingga muncul keluhan-keluhan fisik seperti mudah pusing, kelelahan, kurang beristirahat, dan kurang fokus yang akhirnya dapat membahayakan baik diri perawat maupun pasien dan rumah sakit. Oleh karena itu salah satu strategi yang harus dilakukan oleh rumah sakit dengan cara menumbuhkan keterikatan kerja pada perawat (5).

Keterikatan kerja mencerminkan energi yang positif, motivasi-afektif disertai dengan tingkat dedikasi yang tinggi serta fokus yang kuat pada pekerjaan (5). Seseorang yang memiliki keterikatan kerja dengan pekerjaannya, memiliki energi kerja yang tinggi dan antusias dalam melaksanakan tugasnya serta memiliki kerelaan membantu rekannya. (6) Faktor yang diyakini memengaruhi keterikatan kerja perawat salah satunya adalah budaya organisasi di tempat kerja (10). Budaya organisasi yang baik dapat berkontribusi pada tingkat keterikatan kerja yang tinggi. (12).

Budaya organisasi berhubungan dengan perilaku manusia dalam organisasi dan bagaimana organisasi mempengaruhi anggota kelompok. Budaya membentuk persepsi, sikap, dan keyakinan serta mempengaruhi bagaimana anggota organisasi melakukan pendekatan dan melaksanakan peran serta tanggung jawabnya (11). Lingkungan kerja di Rumah Sakit dan lembaga kesehatan sering kali penuh dengan tekanan, beban kerja yang tinggi, dan tantangan emosional. Ini dapat berdampak negatif pada keterikatan kerja perawat jika budaya organisasi tidak menyediakan dukungan dan pengakuan yang memadai. Rumusan masalah pada isu ini adalah bagaimana hubungan budaya organisasi dengan keterikatan kerja perawat, khususnya perawat yang bekerja di Rumah Sakit.

Tujuan penulisan topik ini adalah untuk menganalisis lebih dalam tentang budaya organisasi dan keterikatan kerja perawat serta bagaimana hubungan keduanya. Manfaat yang dapat diperoleh dari topik ini yakni para pembaca baik mahasiswa, pengajar ataupun praktisi bidang kesehatan khususnya perawat akan lebih

memahami tentang apa itu budaya organisasi, dimensi budaya organisasi, tipe dan ciri budaya organisasi. Selain itu, peningkatan pemahaman tentang apa itu keterikatan kerja, dimensi dan manfaat keterikatan kerja, Manfaat lainnya yakni memahami bagaimana pentingnya lingkungan organisasi terhadap keterikatan kerja perawat, khususnya yang bekerja di organisasi seperti Rumah Sakit.

Secara konsep, topik ini akan membahas tentang bagaimana budaya organisasi berhubungan dengan keterikatan kerja perawat di Rumah Sakit. Pada bagian awal akan dijelaskan tentang seperti apa metode yang digunakan, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan atas hasil temuan dalam penelitian serta teori-teori yang mendukung penelitian, diakhiri dengan bagian kesimpulan. Teori budaya organisasi yang diangkat pada topik ini berdasarkan beberapa teori budaya organisasi dan secara khusus karakteristik budaya organisasi yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi perawat RS X di Manggarai berdasarkan teori Robbins and Judge (Robbins & Judge, 2018). Sedangkan teori keterikatan kerja yang dipakai untuk mengukur keterikatan kerja perawat yakni berdasarkan instrumen pengukuran keterikatan kerja perawat oleh Schaufeli, dkk (Schaufeli et al., 2022).

Topik ini disusun berdasarkan hasil penelitian dimana metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner kemudian dianalisis secara univariat dan bivariat. Analisis bivariat menggunakan uji korelasi Spearman dimana hasil menunjukkan bahwa ada korelasi yang bermakna antara

budaya organisasi dengan keterikatan kerja perawat, dengan arah hubungan yang positif dan kekuatan korelasi cukup (sedang). Topik ini terbatas membahas bagaimana gambaran masing-masing variabel, yakni budaya organisasi dan keterikatan kerja serta analisis hubungan keduanya berdasarkan teori yang mendukung. Book chapter ini disusun berdasarkan topik-topik yang relevan pada isu keperawatan profesional dan topik disusun berdasarkan pada hasil penelitian.

2. METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Desain penelitian *cross sectional* bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang dilakukan observasi dan diukur sekaligus dalam waktu yang sama (Notoatmodjo, 2012). Populasi pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RS X Manggarai. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 134 orang perawat yang diminta kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi diadaptasi dari teori Budaya Organisasi menurut Robbins dan Judge (Robbins & Judge, 2018). Sedangkan kuesioner yang mengukur keterikatan kerja perawat diadaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) 17 poin penilaian (Schaufeli et al., 2006). Pengumpulan data dilakukan secara survey menggunakan kuesioner. Penelitian yang dilaksanakan telah mendapatkan ijin etik dari Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat di Universitas Katolik

Indonesia Santu Paulus Ruteng. Setelah data dikumpulkan, selanjutnya dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji korelasi *Spearman*. Hasil penelitian ini terbatas hanya melihat korelasi secara langsung kedua variabel tanpa melakukan wawancara untuk mengkonfirmasi persepsi para perawat. Selain itu penelitian ini tidak mengkaji lebih dalam faktor-faktor demografi yang mempengaruhi keterikatan kerja perawat. Topik yang dijelaskan pada BAB ini memberikan gambaran terkait korelasi budaya organisasi terhadap keterikatan kerja berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Beberapa isu dan teori tentang budaya organisasi dibahas dalam bab ini dan mengaitkannya dengan sumber-sumber hasil penelitian terkait lainnya

3. TEORI MUTAKHIR

Pada akhir tahun 1970-an dan awal tahun 1980-an Istilah budaya organisasi diperkenalkan secara lebih sistematis dalam analisis organisasi. Selama tahun 1980-an dan 1990-an, budaya organisasi dianggap sebagai satu-satunya elemen terpenting dalam keberhasilan organisasi. Pandangan yang berlebihan tentang budaya organisasi ini telah direvisi secara substansial meskipun ada kesepakatan bahwa budaya organisasi tetap menjadi aspek utama di balik berbagai topik organisasi seperti komitmen dan motivasi, prioritas dan alokasi sumber daya, keunggulan kompetitif, dan perubahan organisasi. Sering dipahami bahwa budaya organisasi dapat memfasilitasi atau menghalangi kemungkinan penerapan strategi untuk mencapai perubahan. Budaya organisasi sering dilihat sebagai salah satu elemen yang paling signifikan dalam upaya perubahan organisasi

(Alvesson & Sveningsson, 2016). Meskipun antropolog, sosiolog, pakar organisasi, dan manajer menggunakan istilah dan definisi yang sama, makna yang mereka kaitkan dengan budaya tidak selalu sama—bahkan dalam disiplin ilmu yang sama. Pemahaman yang beragam ini disebabkan oleh konteks dan asumsi yang berbeda yang dikaitkan dengan konteks dan diproyeksikan ke dalam budaya. Makna-makna ini terkait dengan kepentingan yang berbeda dalam hubungannya dengan budaya. Makna-makna ini mengarah pada ekspektasi yang berbeda tentang apa yang dapat dicapai oleh konsep tersebut. Oleh karena itu, berbagai sudut pandang telah digunakan untuk mengeksplorasi dasar teoritis budaya, menjelaskan dampaknya, mempelajarinya, dan menerapkannya pada organisasi (Sackmann, 2021).

Tiga perspektif dan pendekatan berbeda terhadap konsep budaya dalam konteks organisasi menurut Sackmann (2021) Ketiga perspektif tersebut didasarkan pada berbagai kepentingan dan harapan yang mendasari konsep budaya. Perspektif tentang budaya tersebut antara lain:

- a) Budaya sebagai variabel sebuah organisasi; perspektif

Variabel lazim dalam literatur manajemen. Perspektif ini didasarkan pada paradigma fakta sosial dan berfokus pada ekspresi serta manifestasi budaya. Perspektif ini memperlakukan budaya sebagai fenomena konkret dan nyata yang dapat dipengaruhi, dibentuk, dan diubah oleh para manajer untuk mengejar tujuan organisasi dan pencapaiannya. Dalam perspektif ini, fokus perhatian terletak pada manifestasi yang terlihat dari budaya

organisasi, fungsinya, dan bagaimana budaya tersebut dapat dikelola. Budaya organisasi sering didefinisikan dalam hal pola perilaku yang dapat diamati, misalnya, "cara kita melakukan berbagai hal di sekitar sini." Artefak yang terlihat seperti bahasa, jargon, nilai tertulis, aturan, dan standar dipandang sebagai produk budaya yang nyata dan faktual tanpa mempertimbangkan makna yang mendasarinya. Dalam perspektif variabel, fungsi budaya diperlakukan secara faktual dengan klaim normatif. Budaya organisasi yang baik bersifat homogen, kaya akan manifestasi, dan kuat. Kuat menyiratkan bahwa budaya meresap di dalam dan di semua unit organisasi. Budaya ini didasarkan pada konsensus di antara semua anggota organisasi dan memberi organisasi jejak uniknya sendiri. Menurut perspektif ini, manajemen puncak menciptakan budaya organisasi. Para pemimpin puncak bertanggung jawab atas manajemen budaya terkait pemeliharaan, manipulasi, dan perubahan budaya jika perlu untuk mencapai tujuan organisasi. Perspektif variabel mengasumsikan bahwa seseorang dapat secara langsung menyimpulkan norma dan nilai yang mendasarinya dari manifestasi yang terlihat.

- b) Budaya sebagai sebuah metafora (*metaphor*); perspektif.

metafora merupakan kebalikan dari perspektif variabel. Para perwakilannya mendalilkan bahwa suatu organisasi adalah suatu budaya. Dari perspektif ini, organisasi dilihat dan diteliti sebagai budaya yang anggotanya menciptakan dan menegosiasikan realitas budaya dalam interaksi

sehari-hari mereka. Berdasarkan paradigma interpretatif, organisasi dianggap sebagai sistem manusia yang struktur pembuatan dan pemberian maknanya sangat penting. Akibatnya, perspektif ini tidak berfokus pada produk budaya tetapi lebih pada makna mendasar yang dikaitkan oleh anggota organisasi dan diciptakan serta diubah dalam interaksi mereka. Para pendukung perspektif metafora tidak tertarik pada manifestasi budaya itu sendiri, seperti bangunan, bahasa, dokumen, atau ritual. Sebaliknya, mereka berfokus pada makna yang mendasarinya, sebagian bersifat simbolis dan interpretasi, pola, serta atribusi makna spesifiknya oleh para pelaku dalam konteks organisasi tertentu. Sasaran utama perspektif ini adalah untuk memperoleh wawasan baru tentang organisasi tertentu sebagai sistem yang hidup dan dinamis, termasuk fungsi spesifiknya. Fungsi spesifik tersebut dapat mencakup proses yang menghasilkan hasil yang efektif atau tidak efektif.

- c) Budaya organisasi sebagai konstruksi dinamis; sekilas

Perspektif budaya organisasi sebagai konstruksi dinamis tampaknya menggabungkan perspektif variabel dan perspektif metafora. Perwakilan dari perspektif konstruksi dinamis mengonseptualisasikan budaya sebagai sesuatu yang muncul melalui interaksi sosial anggota organisasi. Selama interaksi ini, mereka menciptakan, bernegosiasi, dan mengaitkan makna pada tindakan. Oleh karena itu, budaya juga dapat berkembang dan berubah seiring waktu. Konseptualisasi ini

didasarkan pada teori sistem dan paradigma konstruktivis sosial oleh karena itu, dekat dengan perspektif metafora. Selain aktivitas pembuatan makna, interaksi anggota organisasi dari waktu ke waktu menghasilkan manifestasi seperti produk, layanan, struktur organisasi, proses, aturan, regulasi, atau dokumen. Makna-makna ini tidak dapat diakses secara langsung dan mungkin juga telah kehilangan makna aslinya seiring berjalannya waktu. Seperti dalam perspektif metafora, budaya memberikan makna bagi anggota organisasi dan membentuk realitas budaya mereka. Budaya menawarkan orientasi dalam organisasi tertentu dan membantu mengurangi kompleksitas dalam kehidupan kerja sehari-hari. Selain perspektif metafora, budaya organisasi mengembangkan sisi faktual dari waktu ke waktu karena penggunaannya yang berkelanjutan oleh anggota organisasi, yang menciptakan artefak dalam interaksi mereka. Berkebalikan dengan perspektif variabel, perspektif konstruk dinamis tidak tertarik pada perwujudan budaya sebagai fakta yang diberikan melainkan pada makna tersirat yang diberikan oleh anggota organisasi. Dalam perspektif konstruk dinamis, para pemimpin dan manajer hanya dapat menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan atau menurunkan kemungkinan terjadinya perilaku tertentu.

Berdasarkan pembahasan di atas, definisi budaya dari perspektif konstruk yang dinamis yakni budaya organisasi terdiri dari serangkaian keyakinan dasar yang dipegang bersama oleh anggota suatu kelompok.

Rangkaian ini khas untuk kelompok tersebut dan mempengaruhi persepsi, pemikiran, tindakan, dan perasaan anggota kelompok. Keyakinan mungkin terwujud dalam tindakan anggota kelompok, simbol-simbol, berkembang dari pengalaman serta dapat berkembang lebih jauh dalam interaksi anggota kelompok. Kemudian dipelajari dan diwariskan kepada anggota baru kelompok, lalu dapat menghilang dari kesadaran seiring berjalannya waktu. Definisi ini sejalan dengan definisi budaya organisasi oleh Edgar Schein (Schein, 2010). Definisi lainnya tentang budaya organisasi menurut Robbins & Judge (2014) mengacu pada sistem makna bersama yang dibangun oleh anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain. Meskipun konsep budaya organisasi telah digunakan untuk menggambarkan berbagai fenomena organisasi, perdebatan seputar konsep tersebut masih tetap ada, terutama mengenai isinya, dan mengenai metode yang akan diterapkan (Schneider et al., 2013). Meskipun demikian, konsep budaya organisasi telah berkembang untuk digunakan sebagai faktor penjelasan untuk memahami dan menggambarkan kehidupan dan fenomena sosial dan organisasi.

Ada beberapa karakteristik utama yang secara keseluruhan, merupakan hakikat kultur sebuah organisasi (Robbins & Judge, 2014):

- a) Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

- b) Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi.
- c) Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.
- d) Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- e) Dukungan manajemen yaitu sejauh mana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai.
- f) Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
- g) Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi , dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

a. Budaya Mempengaruhi Persepsi, Cara Berpikir, Perilaku dan Emosi Anggota Organisasi

Ketika suatu budaya tertentu ada dengan keyakinan dasarnya, keyakinan dasar yang dianut secara kolektif ini berfungsi seperti lensa atau kaca pembesar. Keyakinan tersebut mempengaruhi perhatian orang yang meyakini budaya tersebut, apa yang mereka rasakan (dan apa yang tidak), bagaimana mereka memproses data yang dirasakan, dan bagaimana mereka mengubah data tersebut menjadi informasi. Keyakinan tersebut memengaruhi tindakan anggota organisasi berdasarkan evaluasi mereka dan bagaimana perasaan mereka tentang keseluruhan proses, mulai dari mempersepsi hingga memproses informasi dan mengambil tindakan. Keyakinan dasar tersebut menentukan bagi yang meyakini tentang apa yang penting dalam situasi tertentu dan apa yang tidak penting. Keyakinan tersebut juga membantu mengevaluasi apa yang dianggap baik dan buruk oleh anggota organisasi, pantas dan tidak pantas, termasuk karakteristik karyawan atau manajer yang baik dan bagaimana mereka berbeda dari yang dianggap buruk. Keyakinan yang dianut secara kolektif ini juga menentukan harapan tentang pemimpin yang baik. Dengan cara ini, budaya dengan keyakinan dasar yang dianut bersama memengaruhi dan mengendalikan persepsi, pemikiran, dan tindakan anggota organisasi (Sackmann, 2021).

Sejak terjalinya hubungan antara keyakinan dasar dan perilaku verbal, nonverbal, artefak dan emosi, akan menjadi sangat sulit untuk mengubah salah satu dari komponen ini karena keempat komponen tersebut saling berhubungan dengan manifestasi dan kekhasannya masing-masing. Selain itu, saling memperkuat dari waktu ke waktu. Metafora khusus yang digunakan dalam suatu organisasi adalah contoh yang baik yang menunjukkan dampak dari keterkaitan antara perilaku, keyakinan dasar, artefak, dan emosi. Metafora adalah gambaran verbal yang di satu sisi, dicirikan oleh keyakinan dasar. Ada yang berpandangan bahwa budaya organisasi menarik perhatian karena menawarkan cara untuk menjembatani tingkat mikro dan makro perilaku organisasi dan manajemen strategis (Alvesson, 2002). Sedangkan bagi yang lainnya, minat terhadap budaya tumbuh dari ketidakpuasan dengan paradigma positivis dominan dalam penelitian organisasi yang menekankan aspek struktural dan objektif kehidupan organisasi, yang biasanya dipelajari dengan metode kuantitatif yang dirangkum dalam laporan penelitian (Ehrhart et al., 2014). Sebaliknya, budaya membuka pintu bagi studi kualitatif tentang sisi ekspresif kehidupan organisasi, drama, kegembiraan, dan emosi yang menjadi ciri banyak hal yang terjadi setiap hari dalam organisasi" (Trice & Beyer, 1993 dalam Ehrhart et al., 2014).

b. Keterikatan Kerja

Komitmen karyawan dipelajari bersama kepuasan kerja sebagai faktor yang berpotensi mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi. Adanya hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, sehingga komitmen menjadi penting sebagai sikap kerja yang penting. Teori keterikatan kerja yang dipakai sebagai rujukan Schaufeli, dkk.(2002) mendefinikan keterikatan sebagai hal yang positif, bekerja dengan keadaan pikiran yang dicirikan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan/keterlarutan). *Vigor* ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental pada saat bekerja, kesediaan seseorang menginvestasikan segala upayadalam bekerja, tekun bahkan pada saat menghadapikesulitan. *Dedication* ditandai oleh rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. *Absorption* dicirikan oleh seseorang penuh konsentrasi dan merasa sangat asyik dimana waktu berlalu dengan cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan (Bakker & Albrecht, 2018). Keterikatan kerja yang tergambar dalam sikap positif karyawan dapat mempengaruhi kualitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi jumlah ketidakhadiran karyawan dan menurunkan kecenderungan untuk berpindah kerja. Keterikatan emosi yang tinggi mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan dan akan berdampak pada rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan(Bakker &

Albrecht, 2018). Keterikatan karyawan tergantung pada empat kondisi utama di tempat kerja yaitu budaya organisasi, penguatan terus menerus dari pimpinan, rancangan kriteria pengukuran kinerja, dan kinerja organisasi (Abu Dalal et al., 2022). Pentingnya budaya organisasi pada keterikatan pegawai dikemukakan pula oleh Denison (2010) bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi yang sehat dengan tingkat keterikatan individu. Semakin tinggi skor budaya yang sehat/kuat, maka skor keterikatan individu secara signifikan lebih tinggi. Keterikatan karyawan merupakan hasil dari budaya yang sehat.

c. Budaya organisai dan Keterikatan Kerja

Budaya organisasi didefinisikan sebagai perspektif, asumsi, dan standar bersama dari seluruh anggota suatu organisasi, dan budaya organisasi yang kuat dapat mendukung staf untuk mencapai tujuan, menyelesaikan tugas yang serta merasakan kepuasan atas pekerjaan (Chalmers & Brannan, 2022). Organisasi perlu memahami unsur-unsur kausalitas yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk keterikatan kerja (Ismail et al., 2019). Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi berarti memiliki kesatuan yang utuh antara fisik, intelektual, emosional, dan spiritual dalam bekerja sehingga hasil kerja yang dihasilkan optimal. Keterikatan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk tidak memikirkan untung rugi dalam bekerja. Padahal, hasil kerja yang maksimal merupakan kewajiban karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja.

Budaya organisasi yang kuat juga dapat memungkinkan para profesional perawatan kesehatan untuk mengatasi lingkungan yang kompleks dan mengalami perubahan (Schein, 2010). Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja (Mesfin et al., 2020); (Huang et al., 2024). Adanya dukungan budaya organisasi akan memberikan manfaat bagi para profesional kesehatan untuk berpraktik secara efektif, dampaknya dilihat dengan ditunjukkannya kepuasan kerja yang lebih baik.

Penelitian lain juga membuktikan bahwa ada dampak budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap efektivitas organisasi. Penelitian ini melengkapi literatur yang ada tentang efektivitas organisasi dengan menjelaskan peran mempelajari budaya organisasi dan keterikatan kerja sebagai pendorong penting efektivitas organisasi (Naqshbandi et al., 2024). Keberhasilan seseorang di tempat kerja memiliki implikasi terhadap capaian organisasi dan kepuasan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja perawat dan komitmen afektif menjadi variabel perantara yang memediasi hubungan antara budaya organisasi yang dirasakan perawat dan keberhasilannya di tempat kerja. Pada perawat, keterikatan kerja berkorelasi positif dengan komitmen afektif (Zhai et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Naidoo dan Martins (2014) menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki budaya kerja yang positif dapat membuat karyawan

terikat pada organisasi dan memberikan dampak positif bagi organisasi .

Baik budaya organisasi maupun keterikatan kerja karyawan sangat rentan menghadapi ancaman ketika nilai-nilai pribadi karyawan tidak sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Implikasi bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi tingkat keterikatan kerja, berpotensi memiliki dampak yang luas, menjadikan hubungan kedua variabel ini penting untuk dipelajari dan dipahami.

4. PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan terkait korelasi budaya organisasi dan keterikatan kerja perawat di Rumah Sakit menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dengan keterikatan kerja perawat dengan nilai korelasi positif. Hasil penelitian ditampilkan pada tabel:

Tabel 4.1. Hubungan budaya organisasi dengan keterikatan kerja Perawat di RS X Ruteng (n=134)

	Keterikatan kerja
Budaya Organisasi	$r = 0,363$ $P = 0,011$

Sumber: Data primer 2024; uji statistik Spearman

Berdasarkan tabel uji korelasi Spearman diketahui bahwa hubungan positif budaya organisasi dan keterikatan kerja dimana semakin kuat budaya suatu organisasi maka keterikatan kerja semakin tinggi. Hasil ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memberikan pemahaman yang jelas

kepada karyawan tentang cara menyelesaikan urusan dalam organisasinya dan memberikan stabilitas pada organisasi (Robbins & Judge, 2018). Ciri-ciri budaya organisasi yang kuat adalah mempunyai kebersamaan, komitmen, loyalitas, adanya pedoman bertingkah laku dan dilaksanakan oleh anggota organisasi adanya penghargaan, adanya ritual dan memiliki jaringan kultural (Sackmann, 2021). Budaya Organisasi yang kuat mendorong partisipasi dan keterlibatan perawat (Swansburg, 2000). Indikator karakteristik dari budaya organisasi yang berhubungan dengan keterikatan kerja (*work engagement*) pada hasil penelitian ini antara lain: Inovasi dimana organisasi mendorong anggota berinovasi; pengarahan dimana organisasi mengarahkan visi, misi organisasi; mendorong integritas dalam bekerja; mendukung staf dalam pengembangan sumber daya manusia; menekankan identitas sebagai bagian dari RS; memberikan reward atas tugas. Budaya organisasi Rumah Sakit X di Manggarai sudah baik dan kuat sehingga dapat menjadi pedoman bagi karyawan dalam bertindak, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan kehadiran organisasi, menginternalisasi nilai-nilai organisasi sehingga dapat mempengaruhi keterikatan kerja perawat. Penerapan nilai-nilai budaya dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif para anggota. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian membuktikan bahwa nilai-nilai budaya organisasi yang berorientasi pada penghormatan atas hak-hak individu, serta tanggung jawab sosial berkorelasi positif dengan berbagai dimensi keterikatan kerja (Barbars, 2015) . Penelitian lainnya membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan prediktor signifikan

terhadap keterikatan kerja staf dan menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan keterikatan kerja. Penelitian tersebut menyiratkan bahwa keterikatan kerja yang tinggi ditunjukkan para staf dalam pekerjaan yang mereka lakukan, ada pola dalam organisasi seperti peran, perilaku, dan nilai yang memegang peranan penting dan vital (Insan & Masmarulan, 2021). Penelitian lain menunjukkan bahwa keterikatan kerja perawat berhubungan positif dengan kepuasan kerja perawat dan persepsi kualitas perawatan (Wei et al., 2023); (Akhmedovich & Sapura, 2023) ; (Akhmedovich & Sapura, 2023). Keterikatan kerja merupakan kompetensi inti Rumah Sakit, karena hal ini menunjukkan sikap positif karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan (Cao et al., 2019). Budaya organisasi memengaruhi keterlibatan kerja dengan memupuk rasa kebersamaan, kerja sama tim, dan kebahagiaan pekerja. Menyelaraskan budaya dengan desain organisasi sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas (Yadav, 2024) . Budaya organisasi memengaruhi keterlibatan kerja dengan membimbing karyawan agar selaras dengan nilai-nilai perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja. Budaya yang kuat mendorong keterikatan kerja, yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan di lingkungan Rumah Sakit (Rahmah et al., 2023).

Penelitian ini menjadi tambahan informasi untuk mengeksplorasi bagaimana karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada di tempat kerja. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai inti organisasi dipegang teguh dan dianut secara luas. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar

komitmen maka semakin kuat budaya tersebut dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku anggota. Karena tingkat kebersamaan dengan intensitas yang tinggi menciptakan iklim pengendalian perilaku yang tinggi (Robbins & Judge, 2014). Oleh karena itu, dengan menyelidiki hubungan antara budaya organisasi dan keterikatan kerja secara khusus, dapat memberikan pemahaman tentang faktor-faktor organisasi yang lebih luas yang memengaruhi keterikatan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penting bagi organisasi untuk menumbuhkan budaya yang positif, dan memastikan karyawan tetap terikat dalam pekerjaan mereka.

Sebagian besar penelitian tentang budaya organisasi membahas hubungan langsung antara budaya dan beberapa variabel hasil, sedangkan teori biasanya meneruskan asumsi hubungan yang lebih kompleks antara variabel tersebut. sejalan dengan pengamatan Schneider et al. (2013), penyelidikan empiris sebelumnya tentang budaya organisasi telah meneruskan hubungan langsung antara budaya dan sikap atau perilaku karyawan. Dalam penelitian ini, budaya organisasi dibahas sebagai faktor yang mempengaruhi secara langsung pada keterikatan kerja dengan asumsi bahwa jenis budaya tertentu merupakan pendahulu lingkungan kerja yang kondusif yang memfasilitasi keterikatan kerja perawat. Namun, hanya hubungan langsung antara budaya organisasi dan keterikatan kerja yang diteliti. Keterbatasan yang terkait dengan penelitian saat ini yakni pengalaman karyawan terkait lingkungan kerja mereka tidak dianalisis dan masukan sebagai sumber informasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan di antara karyawan bank. Budaya Organisasi yang positif memiliki dampak langsung pada peningkatan Keterikatan kerja perawat dalam organisasi. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa perawat yang merasakan adanya keselarasan yang kuat antara nilai dan keyakinan mereka dengan nilai dan keyakinan organisasi menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang kuat. Perawat yang terikat dengan pekerjaannya, akan memberikan output yang positif seperti lebih fokus pada tugasnya, menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan menunjukkan kemauan untuk berkontribusi secara sukarela di luar tanggung jawab rutinnya (Gayahtri, 2018).

5. PENUTUP

Beberapa hal yang menjadi pokok pembahasan topik ini antara lain; budaya organisasi budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem makna bersama yang dibangun oleh anggota organisasi, serangkaian keyakinan dasar yang dipegang bersama oleh anggota suatu kelompok yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain. menurut Sackmann (2021), perspektif dan pendekatan berbeda terhadap konsep budaya dalam konteks organisasi didasarkan pada berbagai kepentingan dan harapan yang mendasari konsep budaya yang terdiri dari a) budaya sebagai variabel sebuah organisasi; b) Budaya sebagai sebuah metafora ; c) Budaya organisasi sebagai konstruksi dinamis. Karakteristik utama yang merupakan hakikat kultur sebuah organisasi terdiri dari Inisiatif individu, Toleransi terhadap tindakan beresiko, Pengarahan, Integrasi,

Dukungan manajemen, Kontrol dan Sistem imbalan. Ketika suatu budaya tertentu ada dengan keyakinan dasarnya, keyakinan dasar yang dianut secara kolektif ini mempengaruhi perhatian orang yang meyakini budaya tersebut, apa yang mereka rasakan (dan apa yang tidak), bagaimana mereka memproses data yang dirasakan, dan bagaimana mereka mengubah data tersebut menjadi informasi.

Adanya hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja, menjadikan komitmen sebagai sikap kerja yang penting. Komitmen mendorong adanya keterikatan kerja. Keterikatan kerja didefinisikan sebagai hal yang positif, bekerja dengan keadaan pikiran yang dicirikan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan/keterlarutan). Keterikatan karyawan tergantung pada empat kondisi utama di tempat kerja yaitu budaya organisasi, penguatan terus menerus dari pimpinan, rancangan kriteria pengukuran kinerja, dan kinerja organisasi. Keterikatan karyawan merupakan hasil dari budaya yang sehat. Budaya organisasi yang kuat juga dapat memungkinkan para profesional perawatan kesehatan untuk mengatasi lingkungan yang kompleks dan mengalami perubahan.

Penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan prediktor signifikan terhadap keterikatan kerja staf ditandai dengan adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan keterikatan kerja. Oleh karena itu, dengan menyelidiki hubungan antara budaya organisasi dan keterikatan kerja secara khusus, dapat memberikan pemahaman tentang faktor-faktor organisasi yang lebih luas yang memengaruhi keterikatan kerja. Hasil penelitian memberikan masukan logis bagi

organisasi untuk menumbuhkan budaya yang positif, dan memastikan bahwa karyawan tetap terikat dalam pekerjaannya. Budaya Organisasi yang positif dalam organisasi disimpulkan memiliki dampak langsung pada peningkatan keterikatan kerja perawat. Hasil penelitian memberikan gambaran bahwa perawat yang merasakan adanya keselarasan yang kuat antara nilai dan keyakinan diri perawat dengan nilai dan keyakinan organisasi menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Dalal, H. J., Ramoo, V., Chong, M. C., Danaee, M., & Aljeesh, Y. I. (2022). The impact of organisational communication satisfaction on health care professionals' work engagement. *Journal of Nursing Management*, *30*(1), 214–225. <https://doi.org/10.1111/jonm.13476>
- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2016). *Changing Organizational Culture; Cultural change work in progress* (Second edition). Routledge.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, *23*(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Barbars, A. (2015). Interaction between Organization Culture and Work Engagement in an IT Department within Financial Institution. *Journal of Business Management*, *10*, 106–123.
- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, *6*(3), 309–314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>
- Chalmers, R., & Brannan, G. D. (2022). *Organizational culture*. StatPearls Publishing LLC.
- Akhmedovich, M. K., & Sapura, S. (2023). *Cultura organizacional y su relación con el work engagement en trabajadores del área de riesgos de una empresa del sector bancario, Miraflores 2022* [Universidad Científica del Sur]. <https://doi.org/10.21142/tl.2023.2796>
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2014). *Organizational Climate and Culture: An Introduction to Theory, Research, and Practice*. Routledge.
- Gayahtri, S. (2018). Organisational culture and employee engagement. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, *5*(2).

- Huang, S.-S., Jen, H.-F., Tsay, S.-L., Wang, Y.-J., & Tung, H.-H. (2024). Organizational Culture and Trust Affect the Team-Based Practice and Job Satisfaction of Nurse Practitioners in Acute Care Hospitals: A National Survey. *Journal of Nursing Management*, 2024, 1–12. <https://doi.org/10.1155/2024/2049627>
- Insan, A. N., & Masmarulan, R. (2021). Effects of leader-member exchange and organizational culture on work engagement and employee performance. *Management Science Letters*, 879–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.011>
- Lee, M. C. C., Idris, Mohd. A., & Tuckey, M. (2019). Supervisory coaching and performance feedback as mediators of the relationships between leadership styles, work engagement, and turnover intention. *Human Resource Development International*, 22(3), 257–282. <https://doi.org/10.1080/13678868.2018.1530170>
- Mesfin, D., Woldie, M., Adamu, A., & Bekele, F. (2020). Perceived organizational culture and its relationship with job satisfaction in primary hospitals of Jimma zone and Jimma town administration, correlational study. *BMC Health Services Research*, 20(1), 438. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05319-x>
- Naqshbandi, M. M., Farhana Said, T., & Hisa, A. (2024). Organizational effectiveness: the role of culture and work engagement. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2023-2180>
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi penelitian kesehatan*. PT. Rineka Cipta.
- Rahmah, A., Artiningsih, D. W., & Wicaksono, T. (2023). Influence of Work Engagement and Organizational Culture on Employee Performance in Banjarmasin Islamic Hospital. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(01), 337–353. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i01.509>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Essentials of Organizational Behavior* (12th edition). Pearson.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organizational Behavior* (14th ed.). Pearson Education.
- Sackmann, S. A. (2021). *Culture in Organizations*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-86080-6>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701–7016.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Baker, A. B. (2022). The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*(1), 71–92.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th edition). Wiley & Sons.
- Wei, H., Horsley, L., Cao, Y., Haddad, L. M., Hall, K. C., Robinson, R., Powers, M., & Anderson, D. G. (2023). The associations among nurse work engagement, job satisfaction, quality of care, and intent to leave: A national survey in the United States. *International Journal of Nursing Sciences*, *10*(4), 476–484. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.09.010>
- Yadav, A. (2024). Organizational Design and Work Culture. *INTERANTIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ENGINEERING AND MANAGEMENT*, *08*(06), 1–5. <https://doi.org/10.55041/IJSREM35584>
- Zhai, Y., Cai, S., Chen, X., Zhao, W., Yu, J., & Zhang, Y. (2023). The relationships between organizational culture and thriving at work among nurses: The mediating role of affective commitment and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, *79*(1), 194–204. <https://doi.org/10.1111/jan.15443>

SINOPSIS

Dalam dunia kesehatan yang dinamis dan kompleks, kolaborasi antarprofesi menjadi kunci untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Book chapter ini menggali lebih dalam tentang konsep Interprofesional Collaboration (IPC) dan Interprofesional Education (IPE), serta dampaknya terhadap pendidikan keperawatan di Indonesia. Dengan menggunakan hasil penelitian yang terpercaya dan telaah dari artikel ilmiah terkemuka, book chapter ini membahas persepsi mahasiswa terhadap IPC dan IPE, serta faktor-faktor yang memengaruhi respon perawat dalam situasi gawat darurat. Melalui kajian yang mendalam, pembaca diajak untuk memahami pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi kesehatan, terutama dalam konteks peran krusial perawat dalam memberikan pelayanan. Selain itu, book chapter ini juga menyoroti kebutuhan spiritual pada lansia, dengan menekankan peran perawat dalam memfasilitasi aspek ini. Sinopsis ini mengajak pembaca untuk menjelajahi book chapter ini sebagai panduan yang komprehensif dalam memahami dan menghadapi tantangan praktis dalam bidang kesehatan.