

**PENGARUH PENERAPAN KONSEP
TEAM WORK DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PERAWAT
(Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah
Sunan Kalijaga Kabupaten Demak)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

Nama :Audina Rahma

Nim : 12010112140181

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Audina Rahma
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140181
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PENERAPAN KONSEP TEAM
WORK DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi Pada
Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga
Kabupaten Demak)
Dosen Pembimbing : Dr. Fuad Mas'ud, MIR

Semarang, 14 September 2016

Dosen Pembimbing,

(Dr. Fuad Mas'ud, MIR)

NIP. 19620331 1988033 1002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Audina Rahma

Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140181

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH PENERAPAN KONSEP TEAM
WORK DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PERAWAT (Studi Pada
Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga
Kabupaten Demak)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 September 2016

Tim Penguji

1. Dr. Fuad Mas'ud, MIR (.....)
2. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS (.....)
3. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Audina Rahma, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: “Pengaruh Penerapan Konsep Team Work dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Kabupaten Demak)” adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 14 September 2016

Yang membuat pernyataan,

(Audina Rahma)

NIM : 12010112140181

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

إِن يَنْصُرْكُمْ اللَّهُ فَلاَ غَالِبَ لَكُمْ وَإِن يَخْذُلْكُمْ
فَمَنْ ذَا الَّذِي يَنْصُرُكُمْ مِنْ بَعْدِهِ وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ

Artinya : Jika Allah menolong kamu, maka tak adalah orang yang dapat mengalahkan kamu; jika Allah membiarkan kamu (tidak memberi pertolongan), maka siapakah gerangan yang dapat menolong kamu (selain) dari Allah sesudah itu? Karena itu hendaklah kepada Allah saja orang-orang mukmin bertawakkal. (Ali Imran 160)

Dari Abu Hurairah ra, Nabi SAW, bersabda: “Barang siapa yang melepaskan satu kesusahan seorang mukmin, pasti Allah akan melepaskan darinya satu kesusahan pada hari kiamat. Barang siapa yang menjadikan mudah urusan orang lain, pasti Allah akan memudahkannya di dunia dan di akhirat. Barang siapa yang menutupi aib seorang muslim, pasti Allah akan menutupi aibnya di dunia dan di akhirat. Allah senantiasa menolong hamba Nya selama hamba Nya itu suka menolong saudaranya”. (HR. Muslim).

Sebuah persembahan untuk:

Kedua orang tuaku, suamiku, anakku, kedua saudaraku

dan UNDIP almamaterku

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh team work dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Kabupaten Demak).

Variabel Bebas (Independen) dari penelitian ini adalah teamwork (X_1) dan budaya organisasi (X_2). Sedangkan Variabel Terikat (Dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja perawat yang dilambangkan Y. Populasi dalam penelitian ini adalah para perawat PNS yang bekerja di RSUD SUKA yang terdiri dari 162 orang, dari 162 perawat tersebut kemudian dipilih dengan kriteria sudah bekerja selama 2 tahun dan usia antara 25 sampai 45 tahun, sehingga didapatkansampelsejumlah 98. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dengan menggunakan Skala Likert dengan interval 1-5. Metode analisis yang digunakan dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan program SPSS versi 20.0.

Hipotesis dari penelitian ini adalah $H_1 =$ Teamwork berpengaruh positif terhadap kinerja, $H_2 =$ Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa team work dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Hasil dari uji simultan diperoleh nilai F sebesar 7,883 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara team work (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja perawat (Y) dan sebaliknya. Hasil uji hipotesis variabel team work mempunyai t hitung sebesar 3,117 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian H_1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil uji hipotesis variabel budaya organisasi mempunyai t hitung sebesar 2,165 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Dengan demikian H_2 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci: *team work, budaya organisasi, kinerja perawat*

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of team work and organizational culture on performance of nurses (Studies in the General Hospital of Sunan Kalijaga Demak).

Variables (Independent) of this research is teamwork (X1) and organizational culture (X2). While the Bound Variable (Dependent) in this study was the performance of nurses denoted Y. The population in this study were nurses civil servants who work in hospitals LOVE consisting of 162 people, 162 nurses were then selected by criteria have been working for 2 years and age between 25 to 45 years, so we get a sample of 98. the data collection methods used in this study is a questionnaire using Likert scale with interval 1-5. The analytical method used to test data quality, classic assumption test and test hypotheses with SPSS version 20.0.

The hypothesis of this study is H1 = Teamwork positive effect on performance, H2 = Organizational culture positive effect on performance. The analysis showed that the organizational culture of team work and positive influence on the performance of nurses. The results of the simultaneous test obtained F value of 7.883, the significant difference between the team work (X1) and organizational culture (X2) on the performance of nurses (Y) and vice versa. The results of hypothesis testing variables have the team work t count equal to 3.117 with a significance level of 0.002 <0.05. Thus H1 accepted, so it can be said that team work and significant positive effect on the performance of nurses. Hypothesis test results have organizational culture variable t count equal to 2,165 with significance level of 0.033 <0.05. Thus H2 is accepted, it may be said that the organizational culture positive and significant effect on the performance of nurses.

Keywords: teamwork, organizational culture, performance of nurses

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan sebuah skripsi dengan judul “Pengaruh Penerapan Konsep Team Work dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Kabupaten Demak)”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari semua pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih atas segala bantuan, bimbingan, dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Harjum Muharam, Dr., S.E., M.E. selaku ketua departemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Dr. Fuad Mas’ud, MIR. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan pelatihan, ilmu, waktu, masukan, dan motivasi bagi penulis.
4. Ibu Dra. Endang Tri Widyawati, M.M selaku dosen waliyang telah memberikan bantuan dan dukungan bagi penulis.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis berkuliah.
6. Seluruh perangkat Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.

7. Kedua orang tua ku tercinta yaitu H. Jemmy dan Hj. Untariningsih yang telah memberi kasih sayang, bimbingan, kepercayaan, doa, motivasi, serta dukungan material maupun non-material selama kegiatan perkuliahan ini sampai terselesaikannya skripsi ini.
8. Suamiku IPTU Akmal Novian Reza, S.Ik dan Putriku tercinta Almahyra Mishall Qirani Ramadhani serta kedua saudaraku Nabilla Jemmy dan Muhammad Juan Farrel
9. Teman - teman baikku Tamara Citra, Fiha Alfi, Neddy Sihombing, Dian Mutiara, Dewi Ratiyang selalu memberi dukungan, doa dan semangat.
10. Para responden yang bersedia berpartisipasi untuk membantu dalam mengisi kuesioner penelitian.
11. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen angkatan 2012 yang saya banggakan dan telah memberikan kenangan indah selama penulis menempuh pendidikan perguruan tinggi di Universitas Diponegoro.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf atas kesalahan dan kekurangannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dalam pengkajian ilmu pengetahuan dan mendorong penelitian-penelitian selanjutnya. Amin.

Semarang, 14 September 2016

Audina Rahma
NIM. 12010112140181

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kinerja Perawat RSUD Sunan Kalijaga Tahun 2015	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. 1 Skala Likert	42
Tabel 4. 1 Deskripsi Data Responden	56
Tabel 4. 2 Jumlah dan Prosentase Responden Menurut Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4. 3 Karakteristik Usia Responden.....	58
Tabel 4. 4 Karakteristik pendidikan	59
Tabel 4. 5 Masa Kerja	60
Tabel 4. 6 Uji Validitas Kinerja Pegawai	61
Tabel 4. 7 Uji Validitas TeamWork.....	62
Tabel 4. 8 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	63
Tabel 4. 9 Reliability Statistics	64
Tabel 4. 10 Hasil Jawaban Variabel Team Work	66
Tabel 4. 11 Hasil Jawaban Variabel Budaya Organisasi	67
Tabel 4. 12 Hasil Jawaban Variabel Kinerja Perawat.....	69
Tabel 4. 13 Uji Multikolinieritas dengan Nilai Tolerance dan VIF.....	72
Tabel 4.14 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4. 15 Model Summary.....	76
Tabel 4. 16 Coefficients ^a	76
Tabel 4. 17 Coefficients ^a	77
Tabel 4. 18 ANOVA ^a	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	36
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi RSUD SUKA	54
Gambar 4. 2 Histogram Dependent Variabel : Kinerja Perawat	71
Gambar 4. 3 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Dependent Variable : Kinerja Perawat	71
Gambar 4. 4 Scatterplot Dependent Variabel : Kinerja Perawat	73

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kinerja Perawat	11
2.1.1 Definisi Kinerja Perawat	11
2.1.2 Kriteria Untuk Menilai Kinerja	13
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	15
2.2 Team Work.....	16
2.2.1 Pengertian Team Work.....	16
2.2.2 Tipe Tim Kerja	18
2.2.3 Karakteristik Team Work.....	19
2.2.4 Indikator Team Work	20

2.2.5	Faktor Penghambat kesuksesan Team Work	20
2.2.6	Kunci Keberhasilan Team Work	21
2.3	Budaya Organisasi	24
2.3.1	Pengertian Budaya Organisasi	24
2.3.2	Pentingnya Kajian Terhadap Budaya Organisasi	26
2.3.3	Nilai dan Karakteristik Budaya Organisasi	26
2.3.4	Indikator Budaya Organisasi	28
2.3.5	Fungsi Budaya Organisasi	29
2.3.6	Pembentukan Budaya Organisasi	29
2.3.7	Karakteristik Budaya Organisasi	31
2.4	Hubungan Antar Variabel	31
2.5	Penelitian Terdahulu	33
2.6	Kerangka Pemikiran Penelitian	35
2.7	Hipotesis	36
BAB 3	METODE PENELITIAN	37
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	37
3.2	Populasi dan Sampling	40
3.3	Jenis Data dan Sumber Data	40
3.4	Metode Pengumpulan Data	41
3.5	Teknik Pengolahan Data	42
3.6	Metode Analisis Data	43
BAB 4	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	51
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	51
4.2	Analisis Data	60
4.2.1	Uji Kualitas Data	60
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian	64
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	70

4.2.4 Uji Regresi Linier Berganda	74
4.2.5 Uji Hipotesis.....	75
4.2.6 Pembahasan Hasil Analisis Data.....	80
BAB 5 PENUTUP.....	84
5.1 Ringkasan Penelitian	84
5.2 Kesimpulan	86
5.3 Keterbatasan	86
5.4 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia yang potensial merupakan tugas utama bagi manajemen. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan dasar bagi pencapaian tujuan dan prestasi perusahaan.

Suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun untuk mewujudkan tujuan agar hasilnya baik, efektif, efisien dan sesuai dengan yang diharapkan maka dibutuhkan kerja tim (teamwork). Salah satu instansi yang menerapkan dan menjalankan kerja tim (teamwork) antara lain adalah instansi dalam lingkup kesehatan. Salah satu instansi yang bekerja dengan kerja tim, antara lain adalah Rumah Sakit. Dapat dipastikan bahwa suatu instansi Rumah Sakit pasti didalamnya ada struktur organisasi, serta didalamnya pasti mempunyai budaya organisasi yang merupakan suatu ciri khas dari rumah sakit satu dengan yang lainnya.

Jika membahas tentang instansi kesehatan (Rumah Sakit), kita dapat merujuk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 Tentang Rumah sakit, Bab VIII Kewajiban Dan Hak, Bagian Kesatu, Kewajiban, Pasal 29, bahwa setiap Rumah Sakit mempunyai kewajiban:

1. Memberikan informasi yang benar tentang pelayanan Rumah Sakit kepada masyarakat;

2. Memberi pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit;
3. Menyediakan sarana dan pelayanan bagi masyarakat tidak mampu atau miskin;
4. Melaksanakan fungsi sosial antara lain dengan memberikan fasilitas pelayanan pasien tidak mampu/miskin, pelayanan gawat darurat tanpa uang muka, ambulan gratis, pelayanan korban bencana dan kejadian luar biasa, atau bakti sosial bagi misi kemanusiaan;
5. Membuat, melaksanakan, dan menjaga standar mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sebagai acuan dalam melayani pasien;
6. Melaksanakan program pemerintah di bidang kesehatan baik secara regional maupun nasional;

Salah satu dari kewajiban rumah sakit menurut UURI No 44 Tahun 2009 adalah Membuat, melaksanakan, dan menjaga standar mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sebagai acuan dalam melayani pasien. Hal tersebut diperkuat dengan amandemen kedua UUD 1945, Pasal 34 ayat (3) menetapkan : “Negara bertanggungjawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan pelayanan umum yang layak”. Kesemuanya itu tentunya tidak lepas dari sumber daya manusia yang bekerja di rumah sakit tersebut.

Supaya dapat mewujudkan mutu layanan yang baik dan layak, tentunya dengan dilakukannya pembenahan-pembenahan mulai dari faktor internal yaitu manajemen pengelolaan kepegawaian dan komitmen pegawai dalam

melaksanakan tugas-tugasnya. Pentingnya sumberdaya manusia merupakan ujung tombak dari pelayanan kesehatan terhadap masyarakat, sumberdaya manusia tersebut merupakan garda terdepan dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang baik.

Setiap Rumah Sakit harus memiliki organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel. Organisasi Rumah Sakit paling sedikit terdiri atas Kepala Rumah Sakit atau Direktur Rumah Sakit, unsur pelayanan medis, unsur keperawatan, unsur penunjang medis, komite medis, satuan pemeriksaan internal, serta administrasi umum dan keuangan. Semuanya itu bekerja sama membentuk tim kerja sesuai dengan job nya masing-masing. Sumberdaya manusia yang bekerja secara bersamaan dan bersinergi, secara bersama-sama tentunya untuk mewujudkan suatu visi dan misi dari instansi rumah sakit tersebut. Mewujudkan pelayanan yang baik dan layak tentunya dibutuhkan suatu kinerja yang baik dari para karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja salah satunya dengan upaya menciptakan kerja tim (teamwork) yang solid dan membangun budaya organisasi yang kuat.

Tim adalah kumpulan orang yang apabila bergabung dalam sebuah tim akan memiliki kebutuhan tertentu yang mencakup; komunikasi yang efektif, mendengarkan aktif, menyelesaikan konflik yang muncul, dan menjaga motivasi diantara anggota tim (Chang, 2001:3). Sedangkan tim kerja adalah kelompok di mana individu menghasilkan tingkat kinerja yang lebih besar daripada masukan individu tersebut (Robins, 2006:358). Secara umum tim kerja juga dapat didefinisikan sebagai kelompok formal yang terdiri dan individu-individu terpisah

dan bertanggung jawab atas tercapainya suatu sasaran (Robins, 2006:356). Tujuan dibentuknya tim adalah agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien dibandingkan apabila pekerjaan tersebut dilakukan secara sendiri-sendiri. Mangkuprawira (2010) menjelaskan beberapa ciri-ciri yang mencerminkan ketangguhan suatu tim dapat dilihat dari adanya koordinasi dari pimpinan dan kesadaran staf bahwa mereka merupakan bagian penting dari tim. Budaya organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi.

Budaya organisasi sudah melekat hampir di seluruh perusahaan maupun instansi pemerintahan, bisa dipastikan disetiap instansi pemerintahan pasti memiliki budaya organisasi, karena sebagai ciri dari perusahaan atau instansi tersebut. Konsep team work dan budaya organisasi adalah suatu konsep yang bisa saling berhubungan. Adapun salah satu instansi yang tak lepas dari kedua konsep tersebut adalah di dunia kesehatan yaitu rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga merupakan satu-satunya rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Demak. Alamat RSUD Sunan Kalijaga ada di Jalan Sultan Fatah No. 669 / 50 Demak. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 204/Menkes/SK/II/1993 status Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga sebagai Rumah Sakit tipe C.

Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga jika dilihat dari tingkat efektivitasnya *Bed Occupancy Ratio* (BOR) ini adalah angka penggunaan tempat tidur, indikator ini memberikan gambaran tinggi rendahnya tingkat pemanfaatan

tempat tidur rumah sakit. Dari hasil survei sementara yang dilakukan oleh peneliti, di RSUD Sunan Kalijaga Demak telah ditemukan adanya fluktuasi peningkatan BOR (Bed Occupancy Rate), pada tahun 2010 sebesar 59,21%, pada tahun 2011 sebesar 64,68% dan pada tahun 2012 sebesar 76,91%, pada saat ini tingkat BOR nya sebesar 74%. Nilai parameter BOR yang ideal adalah antara 60-85%. Maksudnya jika BOR meningkat maka beban kerja perawat meningkat tentunya dan akan berpengaruh terhadap kinerja dan tingkat pelayanan kepada pasien, akhirnya berpengaruh juga terhadap tingkat kepuasan pasien dan baik buruknya pelayanan keperawatan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja perawat. Perawat yang tidak puas akan mengalami penurunan kinerja, sehingga tidak bisa memberikan asuhan keperawatan dengan baik.

Hasil survey oleh Tim Mutu Asuhan Keperawatan di RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak selama beberapa tahun menunjukkan terjadi peningkatan dan penurunan dari Standar Asuhan Keperawatan (SAK). Hasil pelaksanaan penerapan Standar Asuhan Keperawatan (SAK) di RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak tahun 2011 sebesar 62,49% dan 2012 sebesar 69,49%, kondisi ini masih dibawah target SAK RSUD Sunan Kalijaga Kabupaten Demak yaitu 86% yang diharapkan pada tahun 2016 pencapaian pelaksanaan SAK 100%, hal ini menunjukkan terdapat kesenjangan pencapaian standar asuhan keperawatan, yang diduga belum optimalnya manajemen kepala ruang terhadap pencapaian asuhan keperawatan.

Pelayanan di rumah sakit tak lepas dari peran tenaga kesehatan (dokter, perawat, bidan dll) maupun tenaga non kesehatan (tenaga administrasi, kebersihan,

dll), didalamnya bisa dipastikan ada kerja tim dan organisasi, tentunya semua hal tersebut dalam rangka mewujudkan tujuan dari manajemen yang tak lepas dari kinerja pegawai yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga tersebut.

Budaya organisasi yang sudah berjalan di Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga antara lain, setiap perawat mau memulai pekerjaan pasti didahului dengan berdoa, setelah itu adanya arahan dari kepala ruang dan dokter, dan setiap pergantian shift dipastikan adanya komunikasi antara tim yang sudah selesai dengan tim yang akan menggantikannya. Perawat merupakan pekerjaan yang memberikan layanan jasa langsung kepada pasien, kerja perawat adalah kerja tim karena pekerjaan itu dilakukan dengan cara bergantian pagi, siang dan malam. Serta dalam penanganan terhadap pasien dibutuhkan kerja tim yang solid dan menjunjung tinggi budaya organisasi.

Karena adanya keterbatasan dan supaya penelitian ini terfokus maka pegawai rumah sakit yang akan diteliti disini adalah tenaga kesehatan yang difokuskan pada perawat.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini mengacu dari latar belakang masalah mengenai belum adanya penelitian mengenai budaya organisasi di RS Sunan Kalijaga. Selain itu ditemukan adanya gap pada hasil-hasil penelitian terdahulu.

Pada Penelitian Eddy Poernomo (2006) menjelaskan bahwa R^2 yang diperoleh sebesar 0,671, sehingga kerjasama tim berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja. Sedangkan Hestyn Amalia, Noermijati, Arief Alamsyah (2010) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja.

Hasil penelitian Destria Efliani (2014) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,076. Sedang penelitian Tiara Thita Lousyiana (2015) menjelaskan bahwa Budaya Organisasi yang kondusif tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja perawat secara langsung.

Melalui hasil wawancara dengan Kasie SDM Perawatan, bahwa Kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga pada tahun 2015 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kinerja Perawat RSUD Sunan Kalijaga Tahun 2015

No	Kriteria Kinerja	Prosentase
1	Sangat Baik	6,17%
2	Baik	54,94%
3	Cukup	29,63%
4	Kurang	9,26%
Jumlah		100%

Sumber : Kasie SDM Perawatan RSUD Sunan Kalijaga 2015

Dari data tabel 1.1. kinerja di atas dapat diketahui bahwa kinerja sangat baik 6,17%, kinerja baik 54,94%, kinerja cukup 29,63% dan kinerja kurang ada 9,26%.

Karena kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga yang terkategoriikan baik jumlahnya hanya 54,94%, maka perlu adanya peningkatan kinerja perawat di RSUD Sunan Kalijaga.

Dari uraian di atas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Kabupaten Demak?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Kab. Demak?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh team work terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yang meliputi sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, yaitu penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua mahasiswa untuk mengembangkan keilmuan yang berkaitan dengan team work dan budaya organisasi, serta sebagai masukan kepada teman-teman jurusan Manajemen SDM di Universitas Diponegoro Semarang.

2. Manfaat praktis, yaitu sebagai masukan mengenai metode peningkatan kinerja perawat dan sebagai masukan bagi instansi-instansi pemerintah dan masyarakat. Serta menggugah para pegawai/karyawan dan khususnya para perawat yang bekerja di layanan kesehatan untuk lebih meningkatkan konsep team work dan juga membudayakan kembali budaya organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memperoleh gambaran yang mudah dan jelas dalam membaca skripsi ini, maka penulis jelaskan secara garis besar dari masing-masing bab beserta sub bab secara sistematis sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini dikemukakan alasan pemilihan judul, permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika skripsi.

BAB II : Landasan teori

Dalam bab ini menguraikan tentang deskripsi teoritik, teori tentang konsep team work, budaya organisasi dan kinerja perawat, kerangka konsep dan hipotesis

BAB III : Metode penelitian

Dalam bab ini meliputi pendekatan penelitian dan sasaran penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil penelitian dan pembahasan

Analisis ini meliputi :konsep team work yang efektif di terapkan, Budaya organisasi yang sudah berjalan, dan pengaruhnya terhadap kinerja perawatdi Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga.

BAB V : Penutup meliputi kesimpulan dan saran.