

Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Era *New Normal* Pada RSD Kota Tidore Kepulauan

The Influence of Organizational Culture, Work Safety and Work Capability on Nurse Performance in the New Normal Era at Tidore Islands City Hospital

¹M. Ardi A. Fatah*, ²Farid Madjodjo, ³Fadli Dahlan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nuku Tidore

Email Korespondensi: m.ardhi.nk42009@gmail.com

Abstrak

Lokasi penelitian ini bertempat pada Rumah Sakit Daerah Kota Tidore Kepulauan, Jl. Sultan Mansyur No. 11 Kelurahan Indonesiana, Kecamatan Tidore, Kota Tidore Kepulauan. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja perawat di era *new normal* pada RSD Kota Tidore Kepulauan. Jenis penelitian yang dilakukan ialah kuantitatif dan menggunakan teknik sampel adalah *sampling purposive* yang menentukan sampel penelitian ini sebanyak 92 perawat dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner kepada responden. Adapun teknik analisis data penelitian dengan melakukan pengujian instrumen, asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil dari analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa budaya organisasi, keselamatan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja perawat di era *new normal* pada RSD Kota Tidore Kepulauan, dengan tingkat kontribusi pengaruh sebesar 0,751 atau 75,1%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Perawat

Abstract

The location of this research is located at the Regional Hospital of the City of Tidore Kepulauan, Jl. Sultan Mansyur No. 11 Indonesiana Village, Tidore District, Tidore Archipelago City. In this study the aim was to determine the effect of organizational culture, work safety and work ability on the performance of nurses in the new normal era at the Tidore Islands City Hospital. The type of research conducted is quantitative and uses a sampling technique which is purposive sampling which determines the sample of this study as many as 92 nurses with data collection techniques in the form of questionnaires to respondents. As for research data analysis techniques by conducting instrument testing, classical assumptions and multiple linear regression. The results of the analysis obtained show that organizational culture, work safety and work ability have a positive and significant effect both partially and simultaneously on the performance of nurses in the new normal era at Tidore Islands Hospital, with a contribution level of 0.751 or 75.1%.

Keywords: Organizational Culture, Work Safety, Work Ability, Nurse Performanc

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini sedang menghadapi tantangan dan ketidakpastian akibat pandemi *Covid-19* yang masih berlangsung. Beradaptasi dengan gaya hidup merupakan salah satu upaya untuk menghadapi kenormalan baru agar dapat menjalankan aktivitas sehari-hari. Diberlakukannya *New Normal*, kita bisa beraktivitas di luar rumah dengan tetap mematuhi protokol kesehatan yang telah ditetapkan pemerintah.

New Normal adalah istilah dalam bisnis dan ekonomi yang mengacu pada

kondisi keuangan setelah krisis keuangan 2007–2008, resesi global 2008–2012, dan yang kita alami saat ini adalah pandemi *Covid-19*. Sejak saat itu, istilah tersebut telah digunakan dalam berbagai konteks lain yang dapat menyiratkan bahwa sesuatu yang sebelumnya dianggap abnormal atau tidak biasa kini menjadi praktik umum. *New Normal*, jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia adalah "Normal Baru" dan pertama kali diperkenalkan oleh IMF (*International Monetary Fund*). Selanjutnya, *New Normal*

merupakan skenario percepatan penanganan *Covid-19* dalam aspek kesehatan dan sosial ekonomi. *New Normal* dapat dilakukan sebagai upaya mempersiapkan diri untuk beraktivitas di luar rumah seoptimal mungkin, agar dapat beradaptasi menjalani perubahan perilaku baru di tengah pandemi. Perubahan gaya hidup ini dibarengi dengan penerapan protokol kesehatan untuk mencegah penyebaran dan penularan *Covid-19*.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menerbitkan Surat Edaran Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Tatanan Normal Baru pada 29 Mei 2020. Dimana sistem kerja ASN akan berbeda dengan sistem kerja pada umumnya, yakni dengan mengutamakan upaya pencegahan penyebaran *Covid-19*. Surat edaran tersebut sejalan dengan keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 Tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian *Covid-19* di tempat kerja, perkantoran dan industri dalam mendukung kelangsungan usaha dalam situasi pandemi.

Upaya pencegahan *Covid-19* dan mengutamakan aspek kesehatan dalam Peraturan Walikota Tidore Kepulauan Nomor 30 Tahun 2020 tentang Penerapan Disiplin dan Penegakan Hukum Protokol Kesehatan Sebagai Upaya Pencegahan dan Pengendalian *Corona Virus Disease 2019* di Kota Tidore Kepulauan. Kepala Seksi Protokol dan Komunikasi mengatakan, Peraturan Walikota Tidore Kepulauan Nomor 19 Tahun 2020 tentang Pembukaan Akses Masuk dan Keluar dengan Menerapkan Protokol Kesehatan Dalam Rangka Pencegahan *Covid-19* ini sudah mulai berlaku dan sudah dibagikan kepada masyarakat untuk diketahui dan dipatuhi.

Tujuan untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan memuaskan berdasarkan ilmu pengetahuan dengan landasan moral dan etika bagi sumber daya manusia di RSD Kota Tidore Kepulauan yang diatur dalam Peraturan Walikota Tidore Kepulauan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit Daerah Kota Tidore Kepulauan mengungkapkan bahwa, mutu pelayanan kesehatan adalah

kinerja yang menunjuk pada tingkat kesempurnaan pelayanan kesehatan, pada salah satu pihak dapat menimbulkan kepuasan pada setiap pasien menurut tingkat kepuasan rata-rata penduduk, maupun pihak lain, penyelenggaraannya sesuai dengan standar profesi dan kode etik yang ditetapkan.

Perawat merupakan sumber daya manusia yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan, khususnya yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan seperti rumah sakit, tergantung pada kemampuannya dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Putri (2020:6) Penilaian kinerja perawat termasuk standar ketiga kinerja profesional perawat (PPNI, 2005) bertujuan untuk menjamin tercapainya pemberian asuhan keperawatan di Indonesia.

Dari penjelasan tersebut maka dapat dikemukakan permasalahan yang terjadi berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa di era *New Normal* menimbulkan perubahan kondisi Rumah Sakit Daerah Tidore Kepulauan, dimana masa adaptasi terhadap kebiasaan baru tersebut akan sangat berbeda dengan kondisi sebelum pandemi *Covid-19*. Perubahan tersebut ditemukan Peneliti terhadap tenaga kesehatan dalam aktivitas kerjanya, masih banyak yang belum menerapkan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) secara universal dalam memberikan pelayanan kesehatan yang aman dan bermutu kepada pasien yang membutuhkan perawatan dan pengunjung yang memasuki lingkungan rumah sakit. Hal ini pada hakekatnya perubahan dalam suatu organisasi merupakan transformasi budaya yang dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Pelayanan kesehatan yang aman dan bermutu di Rumah Sakit Daerah Kota Tidore Kepulauan menjadi harapan dan tujuan utama masyarakat atau pasien, sumber daya manusia, pengelola dan pemilik rumah sakit, serta regulator. Oleh karena itu tata cara pelaksanaan rumah sakit menjadi budaya organisasi di era *New Normal* yang harus diterapkan baik kepada pasien maupun pengunjung khususnya bagi tenaga kesehatan dalam menjalani hidup bersih dan sehat. Sebab aturan, nilai dan norma perilaku yang

ada pada diri setiap perawat belum dapat diamati dan dikendalikan oleh prosedur kerja yang telah dilaksanakan sebagai identitas organisasi itu sendiri. Prosedur kerja yang dimaksud adalah menerapkan Protokol Pencegahan *Covid-19* dengan memakai masker dalam setiap aktivitas kerja, menjaga jarak antar orang, rajin mencuci tangan dengan sabun atau dengan *hand sanitizer*, dan pengecekan suhu tubuh menggunakan *thermal gun* saat memasuki lingkungan rumah sakit dan ruang kerja. Ini merupakan masalah yang berdampak pada inisiatif individu yang dikehendaki dalam melaksanakan tugas sesuai kewenangannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizaldi dan Haryanto (2022:502), Jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, para pegawai akan memberikan kesetiaan yang lebih besar ketimbang para pegawai yang berada dalam organisasi yang memiliki budaya lemah. Begitu juga yang di kemukakan oleh Syardiansah, *et al.* (2020:442) Semakin baik penerapan Budaya Organisasi yang ada di RSCM Kota Langsa, maka tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, prosedur lain yang harus dilaksanakan demi keselamatan tenaga kesehatan yang melakukan aktivitas kerja di Rumah Sakit Daerah Kota Tidore Kepulauan, dalam mengantisipasi penularan *Covid-19* antara lain menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di unit kerja, Pencegahan dan Pengendalian Infeksi (PPI), dan pemenuhan Alat Pelindung Diri (APD) bagi tenaga kesehatan. Dari pelaksanaan prosedur tersebut keselamatan kerja menjadi salah satu masalah peningkatan kinerja perawat yang efektif dalam memberikan asuhan keperawatan. Masalah ini disebabkan oleh penerapan prosedur yang lalai sebagai jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi setiap perawat dan sumber daya manusia lainnya sehingga, dapat melindungi hak keselamatan tenaga kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini merupakan gambaran tingkat pencapaian kinerja perawat sehingga dapat melaksanakan kebijakan tersebut untuk mewujudkan visi dan misi Rumah Sakit Daerah Kota Tidore Kepulauan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Yunus (2022:1852), Apabila Keselamatan

Kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan, begitu pula juga sebaliknya apabila keselamatan kerja menurun maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Begitupun penelitian Huda, *et al.* (2019:184), Semakin tinggi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja maka Kinerja Perawat wanita akan semakin meningkat.

Agar mampu melaksanakan tata cara pelaksanaan di era kenormalan baru dalam menjalankan aktivitas kerja maka kemampuan berpikir, bersikap dan bertindak yang melandasi dan mencerminkan perilaku menyesuaikan diri dengan kebiasaan baru dan produktivitas individu tenaga kesehatan agar mampu menerapkannya secara menyeluruh guna, meningkatkan kinerja dalam memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, pengunjung atau masyarakat, lingkungan rumah sakit, dan sumber daya manusia, serta tujuan rumah sakit di tengah pandemi *Covid-19*. *Workability* merupakan masalah yang dapat meningkatkan kinerja perawat dalam mewujudkan berbagai aktivitas spesifik. Hal ini karena kebiasaan beradaptasi dalam mencegah penularan *Covid-19* yang dituntut oleh bidang pekerjaan bersangkutan tidak sesuai dengan keterampilan kerja atau keahlian dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Saleh, *et al.* (2022:10), semakin baik Kompetensi dipersepsikan oleh pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Lebih lanjut, dengan adanya kemampuan yang sesuai dan layak maka kinerja yang mereka hasilkan juga akan meningkat. Begitu juga pendapat dari hasil penelitian Widyandari, *et al.* (2022:84), Peningkatan kemampuan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. BPR SANTI Pala.

Penjelasan dari pengamatan tersebut merupakan suatu permasalahan dalam meningkatkan kinerja perawat dapat dilakukan dengan menentukan faktor-faktor yang meliputi, budaya organisasi, keselamatan kerja, dan kemampuan kerja. Oleh karena itu, faktor-faktor permasalahan tersebut juga dapat disimpulkan dalam hasil

penelitian sebelumnya, sehingga menjadi tolak ukur perbedaan penelitian dan menjadi dasar strategi penelitian ini yang meliputi :

Budaya Organisasi, yang disimpulkan dari hasil penelitian Marpaung dan Darmawan (2022:30), Dengan hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan dibidang konstruksi. Sedangkan kesimpulan dari hasil penelitian Dahlan dan Madjodjo (2020:202), Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja OPD Kota Tidore Kepulauan. Selanjutnya faktor Keselamatan Kerja, dengan hasil kesimpulan dari penelitian Wangi, *et al.* (2020:48), Dari kesimpulan penelitian dan hasil dari pembahasan, disajikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Saputra dan Wasiman (2020:392), Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja parsial memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan faktor permasalahan terakhir yaitu Kemampuan Kerja, yang disimpulkan dari hasil penelitian Puspitasari dan Wulandari (2022:99), Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Sedangkan hasil penelitian Raintung, *et al.* (2022:1703), Secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Badu dan Djafri (2017:10), Budaya organisasi merujuk pada suatu prinsip yang dipegang oleh para anggota di dalamnya sebagai pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Suatu sistem yang demikian merupakan wujud dari kumpulan sifat atau karakter utama yang dijunjung oleh organisasi. Adapun pendapat dari Adamy (2016:27), Budaya organisasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia

(MSDM) dan teori organisasi. Sistem pengamatan bersama ini, dalam pengamatan yang lebih seksama, merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi.

Keselamatan Kerja

Sujoso (2012:1), *Occupational Safety Health Administration* (OSHA). Pengertian K3 menurut OSHA adalah kesehatan dan keselamatan kerja adalah aplikasi ilmu dalam mempelajari risiko keselamatan manusia dan properti baik dalam industri maupun bukan. Kesehatan keselamatan kerja merupakan multidisiplin ilmu yang terdiri atas fisika, kimia, biologi dan ilmu perilaku dengan aplikasi pada manufaktur, transportasi, penanganan material bahaya. Hernilawati, *et al.* (2021:24), Tujuan jaminan keselamatan kerja adalah agar para pekerja bebas dari kecelakaan akibat kerja atau gangguan-gangguan lain yang dapat menurunkan produktivitas kerja.

Kemampuan Kerja

Ibrahim (2016:61-62), Pengertian dasar kompetensi (*compotency*) yaitu kemampuan atau kecakapan. Lebih lanjut, Spencer mengatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dwijatenaya (2017:55), Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaannya.

Kinerja Perawat

Indrasari (2017:50), Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Munir (2020:15), Kinerja dalam organisasi diartikan sebagai keberhasilan menyelesaikan tugas atau memenuhi target yang ditetapkan.

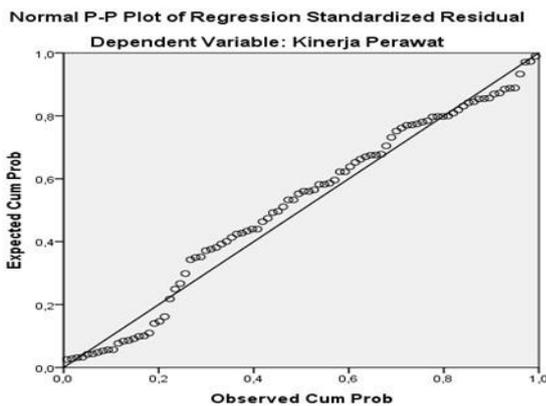
METODE

Jenis penelitian yang di gunakan ialah kuantitatif serta sumbernya terbagi menjadi dua yaitu subyek dari mana data tersebut diperoleh dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tenaga kesehatan

RSD Kota Tidore Kepulauan yang berjumlah 592 pegawai, dengan sampel yang di tentukan ialah seluruh tenaga keprawatan khususnya Perawat PNS (Pegawai Negri Sipil) dan BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) sebanyak 92 perawat. Metode menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL

A. Normalitas



Gambar 1. Output Uji Normalitas

Gambar 1. Berdasarkan dari hasil output grafik, yang memperlihatkan bahwa terdapat titik-titik plotting yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Hal ini sesuai berdasarkan pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas, maka dapat disimpulkan dari hasil pengujiannya yang menunjukkan bahwa pola tersebut berdistribusi normal sehingga model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

B. Multikolonieritas

Tabel 1. Output Uji Multikolonieritas Coefficients^a

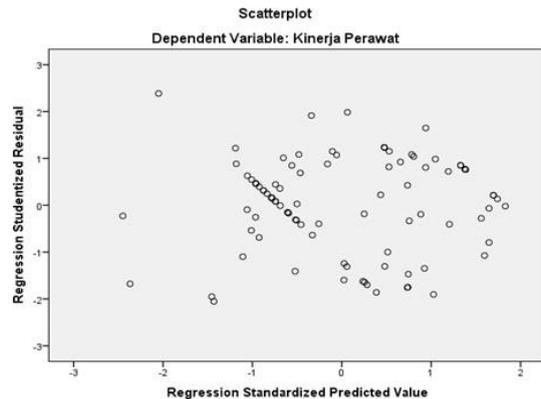
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	,510	1,959
Keselamatan Kerja	,706	1,416
Kemampuan Kerja	,437	2,286

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Tabel 1. Merupakan hasil pengujian multikolonieritas variabel budaya organisasi yang menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,510, dan nilai VIF 1,959. Untuk variabel keselamatan kerja diperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,706, dan VIF 1,416, dan variabel

kemampuan kerja memperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,437 dan nilai VIF 2,286. Hal tersebut dapat diketahui bahwa perolehan hasil dari ketiga variabel telah memenuhi syarat dalam pengambilan keputusan, dimana nilai *Tolerance* > 0,10, dan nilai VIF < 10,0. Dari pengambilan keputusan inilah dapat disimpulkan bahwa, output yang dihasilkan tidak terdapat gejala multikolonieritas.

C. Heteroskedastisitas



Gambar 2. Output Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Menunjukkan adanya titik-titik plot yang menyebar secara acak serta penyebarannya diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak memiliki pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Dari penjelasan pengambilan keputusan tersebut dapat disimpulkan bahwa, hasil *scatterplot* yang ditampilkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan sebagai alat prediksi.

D. Autokorelasi

Tabel 2. Output Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,866 ^a	,751	,742	2,801

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Keselamatan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Tabel 2. Menunjukkan bahwa nilai dari DW yang dihasilkan sebesar 2,080, sedangkan nilai dU sebesar 1,728 serta nilai dL sebesar 1,594, sehingga dengan hasil nilai yang diperoleh tersebut dapat diketahui

bahwa, dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi pada variabel budaya organisasi, keselamatan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja perawat, artinya nilai yang diperoleh dari DW > nilai dU. sehingga dapat disimpulkan dari pengambilan keputusan tersebut bahwa hasil menunjukkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

E. Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Output Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Error Std.	Beta		
1 (Constant)	-4,575	3,805		-1,202	,232
Budaya Organisasi	,211	,087	,182	2,437	,017
Keselamatan Kerja	,224	,073	,196	3,094	,003
Kemampuan Kerja	,641	,085	,606	7,532	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Tabel 3. Hasil output pengujian yang menunjukkan model persamaannya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -4,575 + 0,211 X_1 + 0,224 X_2 + 0,641 X_3 + e$$

Persamaan model regresi yang dihasilkan memperoleh nilai α sebesar -4,575 yang merupakan hasil konstanta atau keadaan saat variabel kinerja perawat belum memiliki pengaruh dari variabel independen yaitu, budaya organisasi, keselamatan kerja dan kemampuan kerja. Kemudian nilai yang diperoleh dari variabel independen atau nilai koefisien regresi βX_1 , βX_2 , dan βX_3 secara berurutan 0,211, 0,224, 0,641 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja perawat.

F. Simultan

Tabel 4. Output Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2077,284	3	692,428	88,236	,000
Residual	690,575	88	7,847		
Total	2767,859	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Perawat

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Keselamatan Kerja, Budaya Organisasi

Tabel 4. Memperlihatkan bahwa hasil analisis yang di peroleh nilai F_{hitung} 88,236 > F_{tabel} 2,71 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya hasil yang diperoleh membuktikan bahwa H_4 diterima dengan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, keselamatan kerja dan kemampuan kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja perawat.

G. Parsial

Tabel 3. Menunjukkan hasil analisis regresi dari variabel budaya organisasi yang memperoleh nilai t_{hitung} 2,437 > t_{tabel} 1,661

dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$. Artinya hasil tersebut membuktikan bahwa H_1 diterima dengan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja perawat. Variabel keselamatan kerja memperoleh nilai dari t_{hitung} 3,094, > t_{tabel} 1,661 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka dari hasil tersebut membuktikan bahwa H_2 diterima dengan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial keselamatan kerja terhadap kinerja perawat. Dan variabel kemampuan kerja memperoleh nilai dari t_{hitung} 7,532, > t_{tabel} 1,661 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa H_3 diterima dengan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial kemampuan kerja terhadap kinerja perawat.

H. Koefisien Determinasi

Tabel 5. Output Uji R Square Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 ^a	,751	2,801

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Keselamatan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Perawat

Tabel 5. Menunjukkan perolehan nilai koefisien *R Square* sebesar 0,751, artinya nilai tersebut memiliki kontribusi pengaruh antara variabel budaya organisasi, keselamatan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja perawat dengan tingkat kontribusi sebesar 75,1%, dan sisanya 24,9% yang merupakan kontribusi pengaruh dari

Variabel lain diluar model atau tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Era *New Normal* Pada RSD Kota Tidore Kepulauan

Berdasarkan hasil analisis regresi dalam penelitian ini dengan melibatkan 7 indikator sehingga diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,211 dan signifikan 0,017. Hal ini dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat di era *New Normal* pada RSD Kota Tidore Kepulauan dengan tingkat kontribusi pengaruhnya sebesar 0,125 atau 12,5%. Maka dari hasil inilah dapat diketahui bahwa, Budaya Organisasi pada RSD Kota Tidore Kepulauan selalu berperilaku hidup bersih dan sehat dalam memberikan pelayanan keprawatan dengan menerapkan protokol kesehatan secara ketat sebagai prosedur adaptasi kebiasaan baru untuk mendukung upaya memutus mata rantai penyebaran pandemi *Covid-19* guna memberikan kenyamanan bagi seluruh pasien, masyarakat atau pengunjung maupun petugas kesehatan terutama bagi tenaga perawat dalam menjalankan aktivitas kerja di lingkungan rumah sakit. Sebab budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang akan mempengaruhi cara kerja yang dilakukan dan cara Perawat berperilaku. Hal ini dapat dikemukakan oleh Ahyar (2020:7), Kultur organisasi dapat dijelaskan sebagai nilai, persepsi, keyakinan, sikap dan cara hidup serta perilaku yang berpola, teratur dan ada unsur kebiasaan untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan, dan sekaligus cara untuk memandang dan memecahkan permasalahan yang ada yang terbentuk sepanjang perjalanan sebuah organisasi. Begitupun yang dikemukakan Supartha dan Sintaasih (2017:114), Budaya merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipengang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Hasil penelitian ini konsisten mendukung hasil penelitian Sara dan Putri (2021), dengan judul penelitiannya "Pengaruh Aliran Komunikasi Organisasi

Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/Gowork", berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/GoWork. Begitu juga penelitian Rizaldi dan Haryanto (2022), dengan judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan", hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Era *New Normal* Pada RSD Kota Tidore Kepulauan

Berdasarkan hasil analisis regresi dalam penelitian ini dengan melibatkan 3 indikator sehingga diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,224 dan signifikan 0,003. Hal ini dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Perawat di era *New Normal* pada RSD Kota Tidore Kepulauan dengan tingkat kontribusi pengaruhnya sebesar 0,117 atau 11,7%. Dari hasil yang diperoleh dapat diketahui bahwa Perawat selalu berperan aktif dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit sehingga upaya dalam pelaksanaan keselamatan kerja dapat dilakukan secara terintegrasi dan menyeluruh sebagai pendukung aktivitas dan perlindungan tenaga kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan. Keselamatan kerja yang diterapkan merupakan salah satu faktor penting yang dilaksanakan dalam upaya menjaga keberlanjutan perlindungan tenaga kesehatan khususnya Perawat dalam rangka pencegahan penularan dan penanggulangan wabah *Covid-19* di lingkungan kerja, sehingga menghasilkan intervensi yang sesuai serta dapat mengurangi probabilitas terjadinya risiko penyakit akibat kerja dan kecelakaan akibat kerja. Hal ini dapat dikemukakan oleh Hertati (2019:142), Keselamatan kerja merupakan tugas semua pihak dalam organisasi kerja. Sesuai dengan Sistem Manajemen K3 Rumah Sakit menurut

Permenkes nomor 66 tahun 2016 adalah bagian dari manajemen rumah sakit secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan aktivitas proses kerja di rumah sakit guna terciptanya lingkungan kerja yang sehat, selamat, aman dan nyaman bagi sumber daya manusiarumah sakit, pasien, pendamping pasien, pengunjung, maupun lingkungan rumahsakit.

Dengan hasil penelitian tersebut konsisten mendukung hasil dari penelitian Hernilawati, *et al.* (2021), dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan”, dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial pada CV Berkah Anugerah Abadi Kertak Hanyar. Sedangkan hasil penelitian Saputra dan Wasiman (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harapan Jaya Sentosa”, hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja parsial memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Era *New Normal* Pada RSD Kota Tidore Kepulauan

Berdasarkan hasil analisis regresi dalam penelitian ini dengan melibatkan 7 indikator sehingga diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,641 dan signifikan 0,000. Hal ini dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Perawat di era *New Normal* pada RSD Kota Tidore Kepulauan dengan tingkat kontribusi pengaruhnya sebesar 0,509 atau 50,9%. Sehingga dengan hasil tersebut dapat diketahui bahwa, kemampuan kerja dalam beradaptasi dengan kebiasaan baru relatif stabil untuk merealisasikan aktivitas tertentu yang berbeda, sebab Perawat selalu memberikan asuhan keperawatan secara profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan dengan

pengetahuan dan kiat keperawatan berdasarkan keterampilan, sikap, dan penilaian serta tujuan praktik keperawatan yang terukur sesuai dengan Kinerja Perawat dan instruksi kerja yang telah ditetapkan, dimana tujuannya adalah untuk menjagamu pelayanan kesehatan dan keamanan di RSD Kota Tidore Kepulauan. Hal ini dapat dikemukakan oleh Bukit, *et al.* (2017:22), *The British National Council of Vocational Qualifications*, merumuskan pengertian kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan kerja sesuai standar yang diperlukan dalam kinerja. Sedangkan Ibrahim (2016:61), Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yaitu kemampuan atau kecakapan.

Dari hasil penelitian ini secara konsisten mendukung dari hasil penelitian Raintung, *et al.* (2022), dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jumbo Pasar Swalayan Manado”, hasil penelitiannya secara parsial diperoleh Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan penelitian Widyandari, *et al.* (2022), dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Santi Pala”, berdasarkan hasil penelitiannya terdapat Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Santi Pala.

KESIMPULAN

Dari uraian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian dan pembahasan, sehingga dapat menarik kesimpulan dalam penelitian ini yang telah dijadikan sebagai hipotesis pada rumusan masalah yang diantaranya :

1. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat.
2. Keselamatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat.
3. Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat.
4. Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja, dan Kemampuan Kerja

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Produktivitas, Dan Kesejahteraan. Cetakan Pertama. Tenggarong : LPPM Unikarta Press.

SARAN

Adapun saran yang diharapkan dalam penelitian ini bagi pihak manajemen RSD Kota Tidore Kepulauan, untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan budaya organisasi, keselamatan kerja, dan kemampuan kerja pada para tenaga kesehatan khususnya perawat, dengan dilakukan sosialisasi pentingnya penerapan protokol kesehatan di era new normal, sebagai prosedur yang berlaku dan mencerminkan identitas organisasi itu sendiri.

Hernilawati, *et al.* (2021). Pengaruh

Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*. 4 (1), Hal 22-33.

Hertati, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Surabaya : Mitra Sumber Rejeki.

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori, Praktik dan Penelitian. Aceh : UNIMAL PRESS.

Huda, A. S. I. *et al.* (2019). Pengaruh Manajemen Konflik Peran Ganda, Pelatihan, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita (Studi Kasus di RSUD Blambangan Banyuwangi). *e-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*. 6 (2), 181-185.

Ahyar, (2020). *Inovasi Budaya Mutu Dalam Organisasi*. Analisis Praktek Manajerial. Cetakan Pertama. Gomong Lama Mataram, NTB : CV. Al-Haramain Lombok.

Ibrahim, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengelolaan PTS Di Antara Kompetensi Dan Kinerja Dosen)*. Cetakan Pertama. Makassar : Fahmis Pustaka.

Badu, S. Q. dan Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo : Ideas Publishing.

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan. Edisi Pertama. Yogyakarta : Indomedia Pustaka.

Bukit, B. *et al.* (2017). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA* Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Cetakan ke-1. Yogyakarta : Zahir Publishing.

Marpaung, A. P. Dan Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*. 6 (1), Hal 21-32.

Dahlan, F. dan Madjodjo, F. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Indonesia Accounting Journal*. 2 (2), Hal 196-203.

Munir, H. M. (2020). *Monograf Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat*. Cetakan Pertama. Banyumas Jawa Tengah : CV. Pena Persada.

Dwijatenaya, I. B. M. A. (2017). *KEMITRAAN AGRIBISNIS KELAPA SAWIT* Kajian Faktor Sosial Demografi, Kompetensi,

- Puspitasari, D. dan Wulandari. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*. 1 (1), Hal 89-100.
- Putri, E. M. I. (2020). *Sistem Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Berbasis Caring*. Cetakan Pertama. Banyumas Jawa Tengah : CV. Pena Persada.
- Raintung, S. Y. *et al.* (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado. *Jurnal EMBA*. 10 (1), Hal 1694-1704.
- Rizaldi, D. dan Haryanto. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerjadan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Keuangan Dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan. *HUMANIS*. 2 (2), Hal 497-503.
- Saleh, M. *et al.* (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. *Jurnal TRUST Riset Akuntansi*. 9 (2), Hal 1-15.
- Saputra, I. M. dan Wasiman. (2020). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harapan Jaya Sentosa. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. 8 (2), Hal 392-298.
- Sara, M. dan Putri, Y. R. (2021). Pengaruh Aliran Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kolaborasi Global Sukses/Gowork. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. 6 (9), Hal 4548-4566.
- Sujoso, A. D. P. (2012). *Dasar – Dasar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Jember : UPT Penerbitan UNEJ.
- Supartha, W. G. dan Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi; Teori Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Cetakan 1. Penatih Denpasar Timur : CV. Setia Bakti.
- Syardiansah, *et al.* (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*. 12 (2), Hal 438-444.
- Wangi, V. K. N. *et al.* (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal Manajemen Bisnis*. 7 (1), Hal 40-50.
- Widyandari, A. A. I. L. *et al.* (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala. *VALUES*. 3 (1), Hal 79-85.
- Yunus, D. F. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Angkasa Unit Passasi Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*. 2 (4), Hal 1845-1856.