

**GAMBARAN PELAKSANAAN BUDAYA KERJA “TEDUH” (TERPERCAYA,  
EMPATI, DINAMIS, UNGGUL, HOLISTIK) PERAWAT  
DI UNIT RAWAT INAP**

**Yogi Anggoro Putro, Tri Wahyuni Ismoyowati\*, Wayan Sudharta, Yullya Permina**  
STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta  
*ditra130187@gmail.com*

**ABSTRAK**

Latar Belakang: Kanker menjadi salah satu penyebab kematian terbesar di dunia. Latar belakang: Budaya kerja menjadi salah satu sistem kerja yang dikembangkan, penelitian banyak dilakukan untuk mengetahui dampak budaya kerja bagi perusahaan, RS Dr. OEN SOLO BARU telah mempunyai budaya kerja “TEDUH” sebagai acuan perilaku kinerja karyawan, studi awal didapatkan indikator Terpercaya dan Unggul belum teraplikasikan secara optimal. Tujuan penelitian: Mengetahui karakteristik responden, mengetahui gambaran pelaksanaan budaya kerja “TEDUH” dan setiap Indikator Terpercaya, Empati, Dinamis, Unggul, Holistik. Metode penelitian: Metode penelitian deskriptif kuantitatif, waktu penelitian tanggal 17-22 juli 2022, sampel yang diambil adalah total populasi sebanyak 43 responden, alat ukur yang digunakan kuesioner. Hasil penelitian: Karakteristik responden mayoritas usia 31-40 tahun sebanyak 60,5%, berdasarkan jenis kelamin 100% perempuan, mayoritas pendidikan D3 keperawatan sebesar 97,7%, mayoritas masa kerja 11-20 tahun sebesar 58,1%, Budaya kerja “TEDUH” terlaksana 100% kategori tinggi, Terpercaya dan Dinamis terlaksana kategori tinggi 79,1% dan sedang 20,9%, Empati dan Holistik terlaksana 100% kategori tinggi, Unggul terlaksana kategori tinggi 90,7% dan sedang 9,3%. Kesimpulan: Budaya kerja “TEDUH” terlaksana kategori tinggi, Terpercaya, Dinamis dan Unggul terlaksana kategori tinggi dan sedang, Empati dan Holistik terlaksana kategori tinggi. Saran: Peneliti selanjutnya mengembangkan dengan metode penelitian kualitatif agar lebih menggali pemahaman Budaya Kerja di Rumah sakit.

Kata kunci: Budaya kerja, Rumah sakit.

**ABSTRACT**

*Background : Work culture has become on of the developed work systems, and much research has been conducted to understand the impact of work culture on companies. RS Dr. OEN SOLO BARU has a work culture “TEDUH” as a reference for employee performance behavior. The initial study found that the indicators of Trustworthy and Excellence has not been optimally implemented. Research objective : To determine respondent characteristics, understand the description of implementation of the “TEDUH” work culture, and each indicator of Trustworthy, Empathy, Dynamic, Excellence, Holistic. Research method : Quantitative descriptive research method, conducted from July 17<sup>th</sup> to 22<sup>nd</sup>, 2022. The sample consisted of the total population of 43 respondents, and the measurement instrument used was a questionnaire. Research findings : The majority of respondent were aged 31-40, accounting for 60,5%. In terms gender 100% were female. The majority had a nursing diploma (D3) education, comprising 97,7%. Most had a work experience of 11-20 years, making up 58,1%. The “TEDUH” work culture was fully implemented with a high category of 100%. Trustworthy and Dynamic were implemented with high category of 79,1% and medium categories of 20,9%, Empathy and Holistic were fully implemented with a high category of 100%. Excellence was implemented with a high category of 90,7% and medium category of 9,3% Conclusion : The “TEDUH” work culture was fully implemented with a high category, Trustworthy, Dynamic, and Excellence were implemented with high and medium categories, Empathy and Holistic were fully implemented with a high category., Recommendation: Subsequent researchers should develop qualitative research methods to further explore the understanding of the work culture in the hospital.*

*Keywords : Work culture, Hospital*

## PENDAHULUAN

Budaya kerja perusahaan di Indonesia menjadi salah satu sistem kerja yang dikembangkan, penelitian-penelitian telah dilakukan untuk mengetahui dampak budaya kerja bagi Perusahaan (Seno, 2022). Rumah sakit adalah suatu bagian menyeluruh dari organisasi sosial dan medis, yang memiliki fungsi memberikan pelayanan kesehatan paripurna (*komprehensif*) kepada masyarakat baik *kuratif* maupun *preventif*, dimana pelayanan yang dilakukan menjangkau keluarga dan lingkungan rumahnya, Rumah sakit juga merupakan pusat untuk latihan tenaga kesehatan dan untuk dan untuk penelitian bio-psiko-sosioekonomi-budaya (WHO, 2015).

RS Dr. OEN SOLO BARU menyadari apa yang menjadi tuntutan pelayanan kesehatan saat ini yang semakin tinggi, sehingga dalam mengembangkan dan memajukan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, rumah sakit telah menyusun sebuah budaya kerja “TEDUH” (Terpercaya, Empati, Dinamis, Unggul, Holistik) yang ditujukan untuk karyawan baik medis yang diantaranya perawat maupun non medis sebagai sebuah acuan karyawan menjalankan perilaku kerjanya dalam rangka melakukan kegiatan pelayanan kesehatan. Budaya kerja “TEDUH” RS Dr. OEN SOLO BARU terbentuk pada tahun 2016 dan sudah dilakukan sosialisasi secara bertahap kepada seluruh karyawan RS Dr. OEN SOLO BARU, budaya kerja “TEDUH” juga disosialisasikan pada karyawan baru yang bekerja di RS Dr. OEN SOLO BARU pada masa orientasi karyawan baru.

Peneliti melakukan studi awal pada bulan November tahun 2022 kepada perawat di Unit Rawat Inap Gd.Anak RS Dr. OEN SOLO BARU, didapatkan hasil bahwa indikator Budaya kerja Terpercaya dan Unggul belum terlaksana secara optimal, dan juga didukung dengan hasil wawancara 7 perawat belum memahami cara implementasi budaya kerja “TEDUH” khususnya pada setiap indikator.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif, dalam penelitian ini untuk menggambarkan tentang budaya kerja “TEDUH” Perawat di Unit Rawat Inap Gedung Anak RS Dr. OEN SOLO BARU terlaksana atau tidak terlaksana dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan perawat unit rawat Tahun 2023

Usia	frekuensi	%	Masa kerja	frekuensi	%	Jenis kelamin	frekuensi	%	Pendidikan	frekuensi	%
< 30 tahun	4	9,3	< 10 tahun	10	23,3	Laki-laki	0	0	D3 keperawatan	42	97,7
31-40 tahun	26	60,5	11-20 tahun	25	58,1	Perempuan	43	100	S1 keperawatan	1	2,3
41-50 tahun	13	30,2	> 21 tahun	8	18,6						
> 51 tahun	0	0									
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Tabel 2. Distribusi frekuensi berdasarkan indikator Budaya Kerja “TEDUH” (Tepercaya, Empati, Dinamis, Unggul, Holistik) Pada responden perawat unit rawat inap Tahun 2023

Kategori	Indikator Budaya Kerja “TEDUH”									
	Tepercaya		Empati		Dinamis		Unggul		Holistik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sedang	9	20,9	0	0	9	20,9	4	9,3	0	0
Tinggi	34	79,1	43	100	34	79,1	39	90,7	43	100
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

Tabel 3. Distribusi frekuensi berdasarkan variabel budaya kerja “TEDUH” Pada responden perawat unit rawat inap Tahun 2023

Budaya kerja “TEDUH”	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	0	0
Sedang	0	0
Tinggi	43	100
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

## PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik responden

#### a. Usia

Mayoritas responden pada penelitian adalah usia 31-40 tahun sebanyak 60,5%, usia 15-64 tahun merupakan usia produktif yang akan aktif dalam membangun karir, mencari kemampuan, aktif dalam pembangunan dan komunitas (Kemenkes RI, 2017). Peneliti memberikan asumsi bahwa perawat di Unit Rawat Inap Gd. Anak dengan mayoritas rentan usia 31-40 tahun dapat memberikan kinerja terbaiknya dan akan selalu aktif dalam memberikan dan mengembangkan pelayanan kepada pasien.

#### b. Jenis kelamin

Responden di Unit Rawat Inap Gd. Anak adalah seluruhnya dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 100%, perempuan mempunyai peningkatan hubungan sosial dan kebebasan untuk mengejar tujuan serta sifat keterbukaan dalam mengungkapkan perasaan, perempuan juga lebih intens berkomunikasi satu sama lain dalam bentuk ungkapan verbal yang lebih terperinci (Kristanto, 2016). Peneliti berasumsi bahwa Unit rawat inap Gd. Anak dengan perawat seluruhnya adalah berjenis kelamin perempuan maka dapat menjalankan budaya kerja dengan optimal karena cenderung memiliki rasa empati yang lebih daripada laki-laki dan mampu berkomunikasi secara intens dan berkomunikasi secara terperinci.

#### c. Masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja mayoritas pada masa kerja 11-20 tahun sebanyak 58,1%, masa kerja pegawai memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kualitas sumber daya manusia dan kualitas komitmen dalam berorganisasi (Mardikaningsih, 2020). Peneliti berasumsi bahwa dengan masa kerja 11-20 tahun sudah cukup untuk perawat memberikan kualitas kinerjanya yang diwujudkan dalam perilaku budaya kerja di Rumah sakit.

#### d. Pendidikan

Karakteristik berdasarkan jenis pendidikan mayoritas adalah D3 keperawatan sebanyak 97,7%. Penelitian tentang hubungan tingkat pendidikan terhadap pengetahuan dan perilaku, didapatkan hasil bahwa tingkat pendidikan akan mempengaruhi tingkat pengetahuannya, jika tingkat pendidikan dan pengetahuan baik maka akan berpengaruh ke perilaku yang baik (Gannika, Lenni., Sembiring, 2020). Peneliti berasumsi bahwa tingkat pendidikan D3 sudah cukup mendukung dalam kematangan berperilaku sehingga budaya kerja berpotensi dijalankan dengan konsisten.

### 2. Budaya kerja “TEDUH” (Terpercaya, Empati, Dinamis, Unggul, Holistik)

Budaya Kerja “TEDUH” yang didalamnya terdiri dari indikator Terpercaya, Empati, Dinamis, Unggul, dan Holistik didapatkan hasil kategori tinggi

sebanyak 100%. Budaya kerja adalah hasil proses melebur perilaku individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma dan filosofi baru yang memiliki energi dalam menghadapi tujuan tertentu, sedangkan kekuatan dari budaya organisasi sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan mempengaruhi cara mereka bertindak (Edison, Anwar, Komariyah, 2017). Peneliti berasumsi budaya kerja “TEDUH” dapat terlaksana dengan kategori tinggi karena adanya dukungan yang sangat baik dari manajemen dalam mewujudkan perilaku-perilaku sesuai budaya kerja.

3. Indikator budaya kerja “TEDUH”

a. Tepercaya

Indikator Tepercaya didapatkan hasil mayoritas pada kategori tinggi 79,1% dan kategori sedang 20,9%, tepercaya merupakan perilaku mampu melaksanakan tugas yang diberikan, mampu memberikan usaha lebih untuk hasil terbaik dan konsisten secara positif dalam segala situasi. Konsisten adalah suatu sikap atau perilaku yang selaras antara perkataan dan perbuatan/tindakan yang tetap, seseorang yang konsisten berarti memiliki sikap tetap, selalu berusaha menyelaraskan perkataan, sikap, dan perilakunya (Gustini, 2017). Peneliti berasumsi bahwa mayoritas perawat Unit Rawat Inap Gd. Anak mampu menjalankan tugas, dapat diandalkan dan konsisten dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

b. Empati

Indikator Empati didapatkan hasil pada kategori tinggi sebanyak 100%, empati adalah kemampuan individu untuk merasakan dan memahami orang lain dengan latar belakang yang berbeda dan mampu mengkomunikasikan maksud dan tujuan pada perilaku yang akan dilakukan (Gustini, 2017). Peneliti berasumsi bahwa perawat di Unit Rawat Inap Gd. Anak punya perilaku empati yang tinggi pada pasien, keluarga pasien ataupun pada rekan kerja yang lain, perawat juga memahami apa yang harus dilakukan untuk mewujudkan perilaku empati, hal tersebut didukung dengan minimnya komplain dari pasien di Unit Rawat inap Gd. Anak RS Dr. OEN SOLO BARU.

c. Dinamis

Indikator Dinamis didapatkan hasil mayoritas pada kategori tinggi 79,1% dan kategori sedang 20,9%, dinamis merupakan perilaku yang dapat menyesuaikan perubahan dari waktu ke waktu dan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang (Asbari & Yani, 2020) Peneliti berasumsi bahwa mayoritas perawat di Unit Rawat Inap Gd. Anak merupakan individu yang dapat mengikuti perubahan dan perkembangan dalam memberikan pelayanan ke pasien baik perubahan dari faktor internal atau eksternal

d. Unggul

Indikator Unggul didapatkan hasil mayoritas pada kategori tinggi 90,7% dan selanjutnya kategori sedang 9,3%, sumber daya manusia yang unggul harus mempunyai kemampuan secara efektif menciptakan keefektifan pribadi, memenuhi ekspektasi pimpinan serta mencapai nilai strategis bisnis dengan mengelola *talent*, sikap kepemimpinan dan budaya yang membuat organisasi memiliki kapabilitas untuk bersaing dengan kompetitor (Wijoyo, H. *et al*, 2021).. Peneliti berasumsi bahwa perawat di Unit Rawat Inap Gd. Anak mayoritas memiliki kompetensi yang unggul,

mampu mengelola tekanan dan mampu bersaing dengan kompetitor pelayanan Rumah Sakit lain.

e. Holistik

Indikator Holistik didapatkan hasil pada kategori tinggi 100%, holistik merupakan perilaku dan pemikiran secara menyeluruh dan berusaha menyatukan atau tidak membedakan beraneka lapisan masyarakat dan tidak mengartikan manusia tidak dalam arti sempit artinya bahwa manusia pada sisi lain memiliki sesuatu yang lebih daripada yang diketahuinya (Yusuf, 2018). Peneliti berasumsi bahwa mayoritas perawat di Rawat Inap Gd. Anak memiliki perilaku dan sikap tidak membedakan saat melakukan pelayanan kepada pasien dan juga memperhatikan kebutuhan pasien baik secara fisik, mental, sosial, maupun spiritual.

### **KESIMPULAN**

Budaya kerja “TEDUH” terlaksana kategori tinggi, Terpercaya, Dinamis dan Unggul terlaksana kategori tinggi dan sedang, Empati dan Holistik terlaksana kategori tinggi

### **SARAN**

Peneliti memberikan saran kepada RS sesuai dari hasil penelitian yang sudah dilakukan adalah mengkaji dan menggali ulang tentang budaya kerja “TEDUH” pada indikator Terpercaya, Dinamis, dan Unggul karena masih didapatkan hasil penilaian pada kategori sedang. Peneliti juga menyarankan kepada RS Dr. OEN SOLO BARU untuk menyusun dan mengembangkan panduan budaya kerja “TEDUH” sebagai pedoman karyawan dalam berperilaku kerja. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dalam pelaksanaan penelitian dan bisa mengembangkan dengan metode penelitian kualitatif agar lebih menggali pemahaman Budaya Kerja terhadap perawat di Rumah sakit.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

1. Ibu Nurlia Ikaningtyas, S.Kep., Ns., M.Kep.Sp Kep.MB., Ph.D.NS, selaku Ketua STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta, Bapak/ibu Dosen dan seluruh Staf Stikes Bethesda Yakkum Yogyakarta
2. Bapak/ibu Dosen penguji Stikes Bethesda Yakkum Yogyakarta
3. Bapak Dr. Ivan Oetomo, MPH selaku Direktur Utama, Bapak/Ibu jajaran Direksi, Bapak/Ibu kepala Bidang, dan staf struktural RS Dr. OEN SOLO BARU.
4. Teman-teman mahasiswa STIKES Bethesda Yakkum Yogyakarta, khususnya teman-teman mahasiswa RPL angkatan 2022 atas dukungan dan kerjasamanya selama ini, dan yang peneliti tidak dapat disebutkan satu persatu.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Seno, R.H., A.R, pamuji., Oktaviani, K. (2022). Budaya Kerja Kementerian ESDM. Jakarta : Biro Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Jenderal Kementerian ESDM.
- World health organization (WHO)., (2015). World Health Statistics reports on global health goals for 194 countries.
- Kemenkes RI. (2017). Data dan informasi Kesehatan Profil Kesehatan Indonesia 2016. Jakarta
- Kristanto, Eko. (2016). Perbedaan Tingkat Kebersyukuran Pada Laki-laki dan Perempuan. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mardikaningsih, R. (2020). Jurnal ilmu-ilmu Ekonomi. Hubungan Masa kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. Vol 13, No.1. Universitas Mayjen Sungkono. Mojokerto.
- Gannika, Lenni., Sembiring. (2020). NERS, Jurnal Keperawatan. Tingkat Pengetahuan dan Perilaku Pencegahan Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pada Masyarakat Sulawesi Utara. Vol 16, No.2. Universitas Ram Satulangi. Manado.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Gustini, N. (2017). Journal of Multicultural Studies in Guidance and Counseling. Empati kultural Pada Mahasiswa. Vol 1, No. 1. UIN Sunan Gunung Jati. Bandung.
- Asbari, M. & Yani, A., et al. Jurnal pendidikan transformatif. Urgensi inovasi di era informasi : Analisis kepemimpinan dinamis, iklim etis, dan inovasi guru. Vol 2, No.02. Universitas insan pembangunan indonesia. Indonesia.
- Wijoyo, H. et al. (2021). SDM unggul di industri 4.0. Sumatera barat. Insan Cendekia Mandiri.
- Yusuf, Muhammad. (2018). Jurnal pendidikan holistik. Makasar : Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darud Da'wah Wal-Irsyad ( DDI ).