

Pengaruh Edukasi Terhadap Pelaksanaan Budaya Kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin)Di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan

Akhmad Zainul Arifin¹, Fahtia Nur Rosyida¹, Intan Septi Ferdian¹

^{1*} Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit
Stikes Muhammadiyah Bojonegoro

ABSTRACT

Background: Muhammadiyah Babat Lamongan Hospital has not implemented the 5R work culture properly, because the Muhammadiyah Babat Hospital does not fully know the meaning of 5R. This has resulted in employees not implementing the values contained in the 5R work culture in their daily lives. This study aims to determine the effect of education on the implementation of the 5R work culture, also to determine the effect of educational variables on the implementation of the 5R work culture at Muhammadiyah Babat Hospital.

Method: The type of research used is experimental research with a one group pretest-posttest design. data collection technique using the observation method to 30 respondents in Muhammadiyah Babat Hospital by means of random sampling samples. The data analysis technique used is descriptive analysis to test the statistical characteristics of the respondents, and the Wilcoxon test to see the effect of education on the implementation of work culture

Result: the implementation of the work culture before providing education is still in the poor category, whereas after the 5R work culture education has improved to be better than before. Based on the Wilcoxon test analysis, it can be seen that education has a positive influence on the implementation of the 5R work culture : Evidenced by a significance value of 0.000.

Conclusion: it can be concluded that education affects the implementation of the 5R work culture at the Muhammadiyah Babat Hospital.

Key words : Educations, Work Culture 5R

ABSTRAK

Latar Belakang: Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan belum melaksanakan budaya kerja 5R dengan baik, karena Rumah Sakit Muhammadiyah Babat belum sepenuhnya mengetahui tentang arti dari 5R. Hal ini yang mengakibatkan karyawan belum melakukan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya kerja 5R pada keseharian karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh edukasi terhadap pelaksanaan budaya kerja 5R, juga untuk mengetahui pengaruh variabel edukasi terhadap pelaksanaan budaya kerja 5R di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

Metode: Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksperimental dengan desain *one group pretest-posttest*. teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi kepada 30 responden yang ada di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat dengan cara sampel random sampling. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif untuk menguji statistik karakteristik dari responden, dan uji wilcoxon untuk melihat pengaruh edukasi terhadap pelaksanaan budaya kerja

Hasil: pelaksanaan budaya kerja sebelum pemberian edukasi masih dalam kategori kurang, sedangkan setelah ada edukasi budaya kerja 5R meningkat menjadi lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan analisis uji wilcoxon dapat dilihat edukasi memberikan pengaruh yang positif terhadap pelaksanaan budaya kerja 5R. Dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000.

Kesimpulan: maka dapat disimpulkan bahwa edukasi mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja 5R di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat.

Kata kunci : edukasi, budaya kerja 5R

Korespondensi: Akhmad Zainul Arifin Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Stikes Muhammadiyah Bojonegoro. Jl. Ahmad Yani No. 14 Kapas Bojonegoro, Jawa Timur. Email : stikesmuhbjngr@gmail.com.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan kegiatan organisasi adalah budaya kerja. Budaya kerja menurut (Sunjaya 2017) merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya budaya kerja di rumah sakit sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan mempunyai nilai-nilai khusus yang harus diperhatikan. Tujuan rumah sakit akan tercapai apabila budaya kerja sudah dilaksanakan secara optimal. Untuk itu perlu memotivasi karyawan agar dapat melaksanakan budaya kerja, seperti budaya kerja 5R (rapi, resik, ringkas, rajin dan rawat). Namun pada kenyataannya karyawan belum melaksanakan dengan baik serta di unit-unit rumah sakit masih banyak karyawan yang belum melaksanakan budaya kerja 5R, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan belum memperhatikan nilai-nilai khusus yang harus dipatuhi. Dari hasil pengamatan penulis pada saat Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada tahun 2018 serta informasi dari Direktur Rumah Sakit Muhammadiyah Babat, diperoleh data bahwa karyawan sudah pernah mengikuti pelatihan tentang *Service Excellence* pada tahun 2016 yang salah satunya membahas tentang penerapan budaya kerja, namun di Rumah sakit Muhammadiyah Babat belum melaksanakan secara optimal. Sebanyak 140 karyawan belum menerapkan

budaya kerja 5R secara optimal karena masih sebagian karyawan ada yang belum mengenal istilah 5R, disalah satu komponen 5R terdapat point resik yang berarti bersih, yang dilaksanakan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat yang masing-masing mempunyai nilai standart kebersihan. Seperti kebersihan ruangan yang masih memiliki nilai 22,5 kebersihan alat kerja 22,5. Apabila budaya kerja tidak diterapkan dengan baik maka akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan, dan dapat pula berdampak pada kualitas kerja karyawan tersebut. Perlu adanya edukasi untuk mengubah perilaku karyawan supaya dapat melaksanakan budaya kerja, dengan adanya edukasi karyawan akan lebih semangat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Budaya kerja berperan penting dalam suatu rumah sakit karena dengan adanya budaya kerja 5R karyawan mempunyai tolak ukur dalam bekerja. dan memahami arti penting bahwa dengan adanya budaya kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi rumah sakit maupun bagi karyawan sendiri. Kurangnya pengawasan serta pengelolaan budaya kerja yang mengakibatkan karyawan belum melaksanakan dengan maksimal dan kurangnya kerja sama atau dukungan dari antar karyawan. Untuk mewujudkan diperlukan motivasi seperti pengarahan untuk membentuk kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang belum berlaku seperti melaksanakan budaya kerja 5R, dengan adanya pengetahuan tersebut maka karyawan akan dapat memahami nilai-nilai yang harus dipatuhi dan dilaksanakan, serta dapat merubah sikap atau perilaku karyawan untuk menjadi lebih baik dan dapat melaksanakan budaya kerja sesuai dengan aturan.

Penerapan budaya kerja dapat dilihat dari perilaku karyawan, apabila karyawan dapat menerapkan perilaku sesuai dengan budaya kerja yang diterapkan, tentunya akan dapat merubah sikap dalam bekerja dan akan mencapai tujuan yang diinginkan secara optimal.

Untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada dan membuat sebuah solusi dari beberapa kemungkinan masalah yang ada dapat dilakukan misalnya, memberikan edukasi kepada karyawan yang bertujuan untuk mengarahkan karyawan seperti proses belajar, pembelajaran pegawai harus tetap diperhatikan. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan. serta pengarahan memotivasi karyawan untuk dapat melaksanakan budaya kerja 5R, dengan adanya edukasi dapat mengajak karyawan untuk tetap patuh dan taat terhadap budaya kerja tersebut. Karena itu, penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dengan judul **“Pengaruh Edukasi Terhadap Pelaksanaan Budaya Kerja 5R di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan”**

METODE PENELITIAN

1. Desain penelitian

Menurut Widiaworo (2018) desain penelitian diartikan sebagai rencana yang memandu peneliti dalam proses pengumpulan, analisis, dan interpretasi data. Penelitian ini merupakan penelitian eksperimental dengan desain *One-Group Pretest-Protest Design*, dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

2. Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan berjumlah 140 karyawan. Dalam penelitian ini jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel, sebagaimana dikemukakan oleh Gay dalam Mahmud (2011) yang menyatakan bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan metode penelitian yang digunakan.

3. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 1 (satu) variabel independen yaitu pelaksanaan pengaruh edukasi dan 1 (satu) variabel dependen yaitu pelaksanaan budaya kerja 5R.

4. Definisi Operasional

Pelaksanaan edukasi merupakan proses belajar dengan penyebaran brosur yang berisikan materi tentang budaya kerja 5R (rapi, ringkas, rajin, rawat, resik).

5. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah observasi.

6. Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif untuk mengetahui distribusi frekuensi dari masing-masing variabel penelitian ini, dan uji wilcoxon dipergunakan untuk menguji perbedaan dua buah data yang berpasangan, maka jumlah sampel datanya selalu sama banyaknya.

7. Etika Penelitian

Etika penelitian meliputi *informed consent* (lembar persetujuan), *anonymity* (tanpa nama), *confidentiality* (kerahasiaan).

HASIL

1. Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin Responden

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Laki-laki	12	40,0 %
2.	Perempuan	18	60,0%
Jumlah		30	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 60,0% atau 18 orang, sedangkan sisanya 40,0 % atau 18 orang berjenis kelamin laki-laki.

2) Usia Responden

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Rentang Usia

No	Rentang Usia Responden	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	20 – 27	12	40,0 %
2.	28 – 35	7	23,3 %
3.	36 – 55	11	36,7 %
Jumlah		30	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 hasil pembagian rentang usia diketahui bahwa sebagian besar responden berusia antara 20 – 27 tahun yaitu sebanyak 40,0% atau 12 orang, sedangkan diurutan kedua rentang usia antara 36 – 55 tahun sebanyak 36,7% atau 11 orang, dan urutan ketiga rentang usia antara 28 – 35 tahun sebanyak 23,3% atau 7 orang.

3) Lama Bekerja Responden

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja Responden	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	1 – 17	24	80,0 %
2.	18 – 35	6	20,0%
Jumlah		30	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4 pembagian lama bekerja responden diperoleh dari nilai kuartil yang didapat dari pengurangan nilai tertinggi dari lama bekerja responden dikurangi dengan nilai terendah, dan hasilnya dibagi menjadi dua nilai kuartil. Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden lama bekerja 1 – 17 tahun yaitu sebanyak 80,0% atau 24 orang, sedangkan lama bekerja 18 – 35 tahun sebanyak 20,0% atau 6 orang.

4) Pendidikan Responden

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan. Pendidikan.

No	Pendidikan Responden	Frekuensi (f)	Presentase (%)
2.	Strata-1 (S1)	5	16,7 %
3.	Diploma (D3)	10	33,3%
4.	SMA	15	50,0 %
Jumlah		30	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa sebagian besar Pendidikan responden adalah SMA yaitu sebanyak 50,0% atau 15 orang, sedangkan diurutan kedua adalah Diploma (D3) sebanyak

33,3% atau 10 orang, dan urutan ketiga adalah Strata- 1 (S1) sebanyak 16,7% atau 5 orang.

2. Pelaksanaan Budaya Kerja 5R di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan Sebelum Pemberian Edukasi.

Tabel 5. Distribusi Data Hasil Pelaksanaan Budaya Kerja 5R di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan Tahun Sebelum Pemberian Edukasi

No	Budaya kerja 5R	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Budaya Kerja kurang	16	53,3 %
2.	Budaya kerja baik	14	46,7 %
	Jumlah	30	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa sebelum diberikan edukasi, budaya kerja 5R baik adalah (46,7%) sedangkan budaya kerja 5R kurang adalah (53,3%)

3. Pelaksanaan Budaya Kerja 5R di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan Setelah Edukasi

Tabel 6 Distribusi data Pelaksanaan Budaya Kerja 5R di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan Tahun Sesudah Pemberian Edukasi

No	Budaya Kerja 5R	Frekuensi (f)	Presentase (%)
1.	Budaya Kerja Kurang	26	86,7 %
2.	Budaya Kerja Baik	4	13,3%
	Jumlah	30	

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa sesudah diberikan edukasi, Budaya kerja 5R baik adalah sebesar (86,7%), sedangkan Budaya kerja 5R kurang adalah sebesar (13,3%).

4. Analisis Pengaruh Edukasi Terhadap Pelaksanaan Budaya Kerja 5R di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan.

Tabel 7 Analisis Pengaruh Edukasi

Variabel	Asymp. Sig
pre test-post test	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 8 Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh edukasi terhadap pelaksanaan budaya kerja 5R di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan. Hasil uji wilcoxon bahwa signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H1 atau hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Budaya Kerja 5R di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan Sebelum Pemberian Edukasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian. Didapatkan bahwa pelaksanaan budaya kerja 5R belum dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa ada satu komponen yang belum dilakukan dengan baik. Komponen tersebut pada point rajin yaitu karyawan belum membiasakan kondisi tempat kerja sesuai dengan standart.

Menurut Pamukti (2016) Faktor yang mempengaruhi budaya kerja adalah perilaku pemimpin, seleksi pekerja, budaya organisasi, budaya luar, menyusun misi perusahaan dengan jelas, mengedepankan misi perusahaan, keteladanan pemimpin, proses pembelajaran atau edukasi serta motivasi. Faktor edukasi yaitu pembelajaran pegawai yang harus berlanjut, untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

Berdasarkan pengolahan data hasil penelitian dan kajian teori di atas dapat diartikan bahwa, budaya kerja 5R belum dilakukan dengan baik sebelum pemberian edukasi. Ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Pamukti (2016). Sehingga mengakibatkan budaya kerja 5R belum terlaksana, karena karyawan belum membiasakan kondisi tempat kerja sesuai dengan standar.

2. Pelaksanaan Budaya kerja 5R di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan Sesudah diberikan Edukasi

Berdasarkan Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat memberikan dampak perubahan yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya perubahan antara sebelum dan sesudah diadakannya edukasi, dengan cara menyebarkan brosur kepada karyawan tentang budaya kerja 5R. Komponen tertinggi terdapat pada point ringkas yaitu karyawan membersihkan tempat kerja setelah melaksanakan pekerjaannya. Setelah dilakukan edukasi karyawan menjadi tahu tentang pentingnya budaya kerja 5R dan nilai-nilai yang harus diperhatikan dalam komponen budaya kerja 5R tersebut.

Menurut Rasikah (2017) Edukasi merupakan segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu ataupun kelompok, sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan. Edukasi juga dapat diartikan sebagai proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu. Sistem nilai edukasi budaya merupakan nilai yang menempati posisi dalam kerangka suatu kebudayaan yang sifatnya abstrak, dan hanya dapat diungkapkan atau dinyatakan melalui pengamatan pada gejala-gejala yang lebih nyata seperti tingkah laku. Sistem nilai budaya merupakan inti kebudayaan, yang akan mempengaruhi dan menata elemen-elemen yang berada pada struktur permukaan dari kehidupan manusia yang meliputi perilaku.

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian teori, dapat disimpulkan bahwa edukasi dapat merubah perilaku karyawan untuk melaksanakan budaya kerja 5R. Sehingga perlu ada edukasi dan pembelajaran secara terus menerus untuk mendukung terlaksananya budaya kerja 5R yang optimal

3. Pengaruh Edukasi Terhadap Pelaksanaan Budaya Kerja 5R di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *wilcoxon* untuk melihat pengaruh edukasi terhadap pelaksanaan budaya kerja 5R, menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau *p-value* lebih kecil dari nilai *alpha* yang artinya ada pengaruh edukasi dan reward terhadap pelaksanaan budaya kerja 5R.

Menurut Elyanti (2017) 5R merupakan kependekan dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. 5R adalah salah satu metode yang dapat meningkatkan kebiasaan positif para pekerja dengan cara membangun dan memelihara sebuah lingkungan yang bermutu di dalam sebuah organisasi, agar dapat memajukan organisasi tempat kerja, menjamin kesesuaiannya dengan standart yang ada, dan berujung pada peningkatan efisiensi, produktifitas dan keselamatan kerja. Jika 5R dilaksanakan dengan baik, pekerjaan akan berjalan lancar, namun jika tidak, akan mengalami kesulitan. Manfaat budaya kerja 5R adalah sebagai berikut :

1. Menciptakan lingkungan kerja yang bersih, higienis, aman dan menyenangkan bagi semua orang.

2. Menjaga lingkungan tempat kerja dan meningkatkan moral karyawan jauh kedepan
3. Menghapuskan berbagai jenis pemborosan dengan mengurangi kegiatan mencari peralatan kerja dan mempermudah gerak kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya edukasi dapat memberikan perubahan budaya kerja 5R pada karyawan , yang sebelum diadakan *treatment* mengenai edukasi karyawan banyak yang tidak melaksanakan budaya kerja 5R, namun setelah adanya edukasi budaya kerja 5R telah terlaksana dengan baik, yang artinya dengan adanya edukasi dapat meningkatkan pelaksanaan budaya kerja 5R. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh, yang artinya menolak H_0 dan menerima H_1 .

KESIMPULAN

1. Budaya kerja 5R di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat sebelum diberikan edukasi kepada responden, menunjukkan 23 Karyawan belum melakukan budaya kerja 5R, sedangkan 7 karyawan sudah melaksanakan budaya kerja 5R.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh pemberian edukasi terhadap pelaksanaan budaya kerja 5R di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat, dengan hasil pengolahan data yaitu 26 karyawan memiliki budaya kerja 5R baik, sedangkan 4 karyawan memiliki budaya kerja kurang.

3. Adanya pengaruh edukasi terhadap pelaksanaan budaya kerja 5R di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan, hal ini dapat dilihat dari uji statistik *wilcoxon* yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

SARAN

1. Perlu adanya pengawasan secara terus menerus untuk terlaksananya budaya kerja 5R yang lebih baik lagi.
2. Perlu adanya evaluasi tentang budaya kerja 5R di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat Lamongan .
3. Adanya tim budaya kerja, sehingga dapat mempermudah untuk mengelola budaya kerja 5R di Rumah sakit Muhammadiyah Babat Lamongan.
4. Adanya edukasi secara terus menerus untuk dapat meningkatkan pengetahuan karyawan tentang budaya kerja 5R.

DAFTAR PUSTAKA

- Elyanti Nova. 2017. “Determinan perilaku 5R pada perawat kelas III di RSUD Pasar Rebo Jakarta” [skripsi]. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi, Cetakan Kedua*. Jakarta:PT. Rineka Cipta
- Rasikhah Diyan. 2017. “Pengaruh edukasi cuci tangan dalam metode jembatan keledai dalam meningkatkan pengetahuan cuci tangan pada siswa kelas V SDN Ngrukeman”

- Sunjaya, A. 2017. “Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Phapros TBK Semarang” [skripsi] Universitas Pandaran Semarang

- Widiasworo, E. 2018. *Mahir Penelitian Pendidikan Modern Metode Praktis Guru, Dosen dan Mahasiswa Keguruan*. Sasmita A, Editor. Yogyakarta: Araska.