

Pengaruh Audit Internal Terhadap Implementasi Budaya Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro

Sudalhar¹, Septin¹, Putri Safira¹

^{1*} S1 Administrasi Rumah Sakit STIKES Muhammadiyah Bojonegoro

ABSTRACT

Background: A good work culture must be implemented in the hospital, so that a pattern of compliance behavior is created by all hospital employees. Indicators of work culture include always obeying to wear uniforms according to the schedule and regulations that have been set. However, in reality at the Muhammadiyah Sumberrejo Islamic Hospital, Bojonegoro Regency, implementing this work culture is still lacking. Based on existing data in October - December 2018 it was found that the level of non-compliance of nurses in complying with regulations, 25% of nurses did not wear uniforms according to the provisions, 20% of nurses did not wear shoes during the night shift. One of the triggering factors for employee disorder is the system of implementing a work culture that is still weak, the lack of strict follow-up on violations committed. The purpose of this study was to determine the effect of internal audit on the implementation of the work culture of nurses at the Muhammadiyah Sumberrejo Islamic Hospital, Bojonegoro Regency.

Research Subjects and Methods: This research is a pre-experimental study using the One Group Pretest-Posttest method. The population of this study were nurses at the Muhammadiyah Islamic Hospital Sumberrejo, Bojonegoro Regency. The sample taken was 30 nurses who were taken randomly at the emergency room, neonates, Marwah and Medina units. The sampling technique used was purposive sampling. The analysis prerequisite test is the Wilcoxon test.

Research Results: The results showed that the implementation of the work culture of nurses before the internal audit was 53.3% good, after the internal audit was carried out it became 100% good. There is an influence of internal audit on the implementation of work culture at the Muhammadiyah Sumberrejo Islamic Hospital, Bojonegoro Regency, which is indicated by a significance value ($0.000 < 0.05$).

Conclusion: From the results of statistical testing, the test results obtained with a value of -4.809 with a significant level of 0.000 ($p < 0.05$). Seeing the results of this study, it can be concluded that there is an influence of internal audit on the implementation of the work culture of nurses at the Muhammadiyah Sumberrejo Islamic Hospital, Bojonegoro Regency. Muhammadiyah Sumberrejo Islamic Hospital in Bojonegoro Regency needs to carry out internal audits regularly so that the nurse's work culture implementation is better, and also analyze other factors that influence the implementation of work culture.

Keywords: Internal Audit, Work Culture, Nurses

ABSTRAK

Latar Belakang: Budaya kerja yang baik harus diterapkan di rumah sakit, agar terciptanya pola perilaku kepatuhan yang di lakukan oleh seluruh karyawan rumah sakit. Indikator budaya kerja diantaranya adalah seperti selalu taat memakai seragam sesuai dengan jadwal dan peraturan yang telah di tetapkan. Namun, pada kenyataannya di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro dalam menerapkan budaya kerja tersebut masih kurang. Berdasarkan data yang ada pada bulan oktober – desember 2018 ditemukan tingkat ketidak patuhan perawat dalam mematuhi peraturan, 25% perawat tidak memakai seragam sesuai ketentuan, 20% perawat tidak memakai sepatu saat dinas malam. Salah satu faktor pemicu ketidak tertiban karyawan adalah sistem penerapan budaya kerja yang masih lemah, kurangnya tindak lanjut yang tegas pada pelanggaran yang di lakukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh audit internal terhadap implementasi budaya kerja perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

Subjek dan Metode Penelitian: Penelitian ini merupakan penelitian *pre-experimental* dengan menggunakan metode *One Group Pretest-Posttest*. Populasi penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro, Sampel yang diambil sebanyak 30 perawat yang di ambil secara acak pada unit IGD, Neonatus, Marwah dan Madinah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive sampling*. Uji prasyarat analisis yaitu uji *wilcoxon*.

Hasil Penelitian: Hasil Penelitian menunjukkan bahwa implementasi budaya kerja perawat sebelum dilakukan audit internal 53,3% baik, setelah dilakukan audit internal menjadi 100% baik. Terdapat pengaruh audit internal terhadap implementasi budaya kerja di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Kesimpulan: Dari hasil pengujian statistik diperoleh hasil uji dengan nilai -4,809 dengan tingkat signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Melihat hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh audit internal terhadap implementasi budaya kerja perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro perlu melakukan audit internal secara rutin agar implementasi budaya kerja perawat semakin baik, dan juga menganalisa faktor-faktor lain yang mempengaruhi implementasi budaya kerja.

Kata Kunci : Audit Internal, Budaya Kerja, Perawat

Korespondensi: **Sudalhar**, Program Studi S₁ Administrasi Rumah Sakit, Stikes Muhammadiyah Bojonegoro. Jalan Ahmad Yani no 14 Kapas Bojonegoro. Email : stikesmuhbjngr@gmail.com.

LATAR BELAKANG

Menurut Permenkes No 56 tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan dengan berbagai macam pelayanannya seperti pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Dalam memberikan pelayanan rumah sakit juga di tuntut agar mempunyai budaya kerja yang baik, hal ini dilakukan agar memberikan kesan baik terhadap pasien dan juga sebagai nilai-nilai kebiasaan yang tertanam baik. Budaya kerja yang baik harus diterapkan di rumah sakit, agar terciptanya pola perilaku kepatuhan yang di lakukan oleh seluruh karyawan rumah sakit. Demikian pula dengan Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro, dalam memberikan pelayanan kepada pasien baik langsung maupun tidak langsung harus selalu menanamkan dan menerapkan budaya kerja agar menggambarkan identitas dan meningkatkan citra rumah sakit. Indikator budaya kerja diantaranya adalah seperti selalu taat memakai seragam sesuai dengan jadwal dan peraturan yang telah di tetapkan. Berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ditanamkan oleh rumah sakit dan menjalankan semua praturan yang ada. Namun, pada kenyataannya dalam menerapkan budaya kerja tersebut masih kurang.

Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo merupakan Rumah Sakit swasta tipe D, dengan jumlah karyawan 145 orang. Berdasarkan data absensi periode oktober –

desember 2018 di ketahui bahwa 75% karyawan tidak datang tepat waktu. Selain itu dari Data MOD (*manager of duty*, seseorang yang ditugaskan untuk menangani setiap permasalahan pada saat manajemen atau manajer tidak melakukan tugas pada jam tersebut, dimana biasanya MOD bertugas pada sore sampai malam hari) pada bulan oktober – desember 2018 ditemukan tingkat ketidak patuhan perawat dalam mematuhi peraturan, 25% perawat tidak memakai seragam sesuai ketentuan, 20% perawat tidak memakai sepatu saat dinas malam. Salah satu faktor pemicu ketidak tertiban karyawan adalah sistem penerapan budaya kerja yang masih lemah, kurangnya tindak lanjut yang tegas pada pelanggaran yang di lakukan, jika dibiarkan hal ini akan membuat penurunan kinerja karyawan, tingkat kesadaran diri untuk menyelesaikan tugasnya akan menurun dan mengakibatkan tidak terpenuhi kepuasan dalam bekerja. Astuti (2010), menyatakan pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam hal ini karyawan, perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kualitas karyawan. Salah satu faktor yang diukur dalam kualitas karyawan adalah penerapan budaya kerja. Menurut Riska (2012), 32% kinerja di pengaruhi oleh budaya kerja. Menurut Penelitian Chatman Jennifer dan Bersade (1997) dalam Tanuwibowo (2015), mengambil sampel 102 perusahaan jasa di Amerika. Hasil temuan berkaitan dengan budaya kerja kuat adalah : (1) Budaya kerja yang kuat membantu kinerja organisasi bisnis karena menciptakan

suatu tingkatan yang luar biasa dalam diri para karyawan; (2) Budaya kerja yang kuat membantu kinerja organisasi karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

Ketidak patuhan karyawan pada penerapan dan pelaksanaan budaya kerja salah satunya karena penerapan budaya kerja di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo masih belum maksimal, budaya kerja belum diterapkan oleh seluruh karyawan dan belum diterapkan dengan baik. Bahkan berdasarkan hasil wawancara tentang budaya kerja disana masih lemah atau dengan kata lain belum menjadi prioritas yang dianggap berpengaruh besar. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kepatuhan jam datang yang mayoritas karyawan tidak datang tepat waktu sesuai. Karyawan yang mengganti jadwal dinas tanpa konfirmasi.

Berdasarkan uraian masalah di atas ada beberapa solusi yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap penerapan budaya kerja. Salah satu solusi yang dilakukan oleh penelitin adalah melakukan audit internal. Sistem audit internal di perlukan agar meningkatkan kesadaran karyawan dalam mematuhi dan menerapkan budaya kerja sehingga akan memberikan citra positif baik bagi individu, instansi dan pihak yang dilayani. Dilaksanakannya audit diharapkan akan berpengaruh terhadap kepatuhan karyawan dalam menerapkan budaya kerja yang lebih

baik lagi. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Audit Internal Terhadap Implementasi Budaya Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro”**.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah *Pre eksperimental, One Group Pretest-Posttest* dengan studi analitik dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian eksperimen merupakan metode percobaan untuk mempelajari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel yang lain, melalui uji coba dalam kondisi khusus yang sengaja diciptakan. *One Group Pretest-Posttest Design* yaitu desain penelitian yang terdapat *pretest* sebelum diberi perlakuan dan *posttest* setelah memberikan perlakuan (*treatment*).

2. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 57 perawat. Pengambilan sampel menggunakan metode niminal sampling yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 perawat.

3. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 1 (satu) variabel independen yaitu Audit internal dan 1 (satu) variabel dependen yaitu budaya kerja.

4. Definisi Operasional

Audit Internal adalah Pemeriksaan yang dilakukan auditor internal. Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu

sesuai dengan peraturan dan berdasar nilai yang penuh makna agar senantiasa bekerja sesuai dengan budaya yang ada, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan pelanggan.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah lembar observasi.

6. Analisis Data

Analisis wilcoxon merupakan metode statistika yang dipergunakan untuk menguji perbedaan dua buah data yang berpasangan, maka jumlah sampel datanya selalu sama banyaknya. Analisis wilcoxon digunakan untuk menguji subjek yang sama apakah ada perbedaan sebelum dan sesudah diberikan perlakuan. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh setelah dilakukan perlakuan tersebut.

7. Etika Penelitian

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

HASIL

1. Karakteristik Subjek Penelitian

Tabel 1 Karakteristik Subjek Penelitian

Karakteristik Responden		Jumlah (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	17	56,7
	Laki-laki	13	43,3
Usia	23 – 30	20	66,7
	31 – 38	6	20
	39 – 45	4	13,3

Status kepegawaian	Tetap	24	80
	Kontrak	1	3,3
	Harian	5	16,7

Pada tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 56,7%, memiliki usia 23-30 tahun sebanyak 66,7%, status kepegawaian tetap sebanyak 80%.

2. Implementasi Budaya Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro Sebelum dilaksanakan Audit Internal

Tabel 2 Implementasi Budaya Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro sebelum dilaksanakan Audit Internal Tahun 2019.

Kategori	Jumlah (f)	Persentase (%)
Baik	16	53,3
Kurang Baik	14	46,7

Berdasarkan hasil implementasi budaya kerja perawat sebelum dilaksanakan audit internal di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro dapat diketahui bahwa yang melaksanakan budaya kerja baik sebanyak 53,3% dan yang kurang baik sebanyak 46,7%.

3. Implementasi Budaya Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro Sesudah dilaksanakan Audit Internal

Tabel 3 Implementasi Budaya Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo sesudah

dilaksanakan Audit Internal Tahun 2019		
Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Baik	30	100

Berdasarkan observasi budaya kerja perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro dapat diketahui bahwa implementasi budaya kerja dalam kategori baik sebanyak 100%.

4. Analisis Pengaruh Audit Internal Terhadap Implementasi Budaya Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro

Tabel 4 Analisis Pengaruh Audit Internal Terhadap Implementasi Budaya Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro Tahun 2019

Test Statistics ^a	
	Pretest - posttest
Z Asymp. Sig. (2-tailed)	-4,809 ^b ,000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test
b. Based on negative ranks.

Berdasarkan hasil dari analisis uji wilcoxon, terdapat pengaruh antara audit internal terhadap implementasi budaya kerja di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Berdasarkan Hasil uji *wilcoxon* apabila nilai p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis 1 diterima.

PEMBAHASAN

1. Kualitas Implementasi Budaya Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro Sebelum dilaksanakan Audit Internal

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, budaya kerja di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro sebelum dilaksanakan audit internal sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan kategori baik dengan nilai 53,3% . Namun, dari hasil pengolahan data masih ada komponen yang belum dilaksanakan dengan baik yaitu komponen berdo'a sebelum memulai pekerjaan. Hal ini disebabkan karena hal tersebut belum diterapkan dengan maksimal, kurangnya pengawasan dan belum ada tindakan yang tegas apabila tidak menerapkan hal tersebut.

Menurut Ndraha (2005), indikator budaya kerja dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu nilai – nilai, kebiasaan dan peraturan. Salah satu indikator kebiasaan dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban. Menurut Green dalam Nova (2017), faktor yang memperkuat budaya kerja adalah *reward and punishment*, pengawasan, pelatihan, peraturan dan prosedur. Faktor pengawasan merupakan salah satu faktor yang memperkuat implementasi budaya kerja, salah satu cara pengawasan yakni dengan audit internal. Seseorang akan patuh bila masih dalam tahap pengawasan dan bila pengawasan berkurang maka perilaku akan ditinggalkan.

Berdasarkan pengolahan data hasil penelitian dan kajian teori di atas dapat diartikan bahwa, implementasi budaya kerja perawat sebelum dilakukan audit internal belum dilaksanakan dengan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih ada komponen yang belum dilakukan dan belum menjadi kebiasaan. Kurangnya pengawasan dan belum adanya sanksi yang tegas. Ini sesuai dengan teori Ndraha (2005) dan Green dalam Nova (2017), belum menjadi kebiasaan dan kurangnya pengawasan.

2. Implementasi Budaya Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro Sesudah dilaksanakan Audit Internal

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, audit internal dapat memberikan dampak perubahan yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya perubahan sebelum dan sesudah dilaksanakan audit internal, salah satu perbaikan pada audit yaitu dengan cara memberikan teguran kepada perawat yang tidak patuh dan edukasi tentang budaya kerja yang ada di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro.

Menurut Andayani (2008), menjelaskan tujuan audit internal yaitu untuk memperbaiki kinerja yang meliputi penganalisisan, konsultasi menilai anggota organisasi atas efektifitas dalam melaksanakan tanggung jawab mereka, menginformasikan tindakan – tindakan yang telah direview dan memberikan rekomendasi.

Berdasarkan hasil observasi dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan audit internal memberikan dampak positif di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro, sehingga dapat meningkatkan implementasi budaya kerja pada perawat.

3. Pengaruh Audit Internal Terhadap Implementasi Budaya Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro

Berdasarkan hasil analisis melalui uji *wilcoxon*, diketahui bahwa audit internal berpengaruh secara signifikan terhadap implementasi budaya kerja perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Artinya bahwa, apabila audit internal dilakukan secara rutin maka akan semakin baik dalam menerapkan budaya kerja. Adanya rekomendasi dan perbaikan – perbaikan yang dilakukan akan memperbaiki sistem pelaksanaan budaya kerja. Adanya pengaruh juga di dukung dengan hasil analisis yang menunjukkan signifikansi atau p-value lebih kecil dari alpha dengan nilai ($0,000 < 0,05$).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hangga (2015), yang menyatakan adanya pengaruh audit internal terhadap implementasi budaya kerja. Dalam penelitian Nugraha (2018), menjelaskan bahwa audit internal memiliki pengaruh sebesar 75,7% terhadap implementasi budaya kerja, sisanya yaitu faktor lain sebesar 24,3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk ke dalam penelitian.

Dari analisis dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa audit internal memiliki pengaruh terhadap implementasi budaya kerja. Apabila audit internal dilaksanakan secara rutin maka akan meningkatkan tingkat kepatuhan terhadap implementasi budaya kerja. Hal ini akan berdampak pada mutu dan kinerja perawat.

dan Lelang Makassar. Makassar : Universitas Hasanuddin.
Sugiyono.2016.*Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dari R&D*. Bandung : Alfabeta.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Y.C. 2013. *Hubungan antara Dukungan Social dengan Coping Strategy pada Ibu yang Memiliki Anak Penyandang Tunagrahita*. Bandung : Uiversitas Pendidikan Indonesia.
- Andayani, W. 2008. *Audit Internal edisi 1*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Departemen Kesehatan RI. 2014. *Peraturan Departemen Kesehatan Nomor 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. Jakarta : Departemen Kesehatan RI.
- Hangga, D. 2015. *Pengaruh Audit Internal dan Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan pada Kantor Cabang PT. BRI Di Kota Makassar*. Makassar : Universitas Hasanuddin
- Ndraha, T. 2005. *Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*. Jakarta : PT. Rieneka Cipta.
- Nova, E. 2017. *Determinan Perilaku 5R (Ringkas, Rapi, Resil, Rawat, Rajin) Pada Perawat Kelas III di RSUD Pasar Rebo Jakarta Tahun 2017*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah
- Nugraha, Y.R. 2018. *Pengaruh Audit Internal, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Intern Terhadap Implementasi Good Coporate Governance Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Survey pada BUMN Sektor Transportasi dan Pergudangan di Kota Bandung)*. Bandung: Uniiversitas Pasundan.
- Riska, P. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara*