



TESIS

**HUBUNGAN ORGANISASI PEMBELAJAR DENGAN PENCAPAIAN DIRI
BERDASARKAN PERSEPSI DAN PENILAIAN DIRI PERAWAT
PELAKSANA DI RSUD JOMBANG**

Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Ilmu Keperawatan

Oleh:

Joko Prasetyo

0706195560

**MAGISTER ILMU KEPERAWATAN
KEKHUSUSAN KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN KEPERAWATAN
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS INDONESIA
DEPOK 2009**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis ini adalah hasil karya saya sendiri tanpa tindakan plagiatsm dan akan bertanggung jawab terhadap isi tesis ini sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Indonesia.

Apabila dikemudian hari ternyata saya terbukti melakukan tindakan plagiatsm, saya bersedia menerima sanksi yang diberikan Universitas Indonesia.

Depok, Oktober 2009
Yang membuat pernyataan

JOKO PRASETYO

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Tim Penguji
Tesis Program Magister Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia

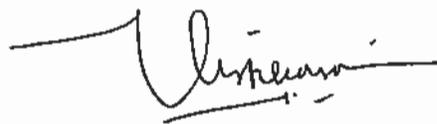
Depok, Oktober 2009

Pembimbing I



Krisna Yetti, S.Kp, M.App.Sc.

Pembimbing II



Mustikasari, S.Kp, MARS

**PENGUJI SIDANG TESIS
KEKHUSUSAN MANAJEMEN & KEPEMIMPINAN KEPERAWATAN
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS INDONESIA**

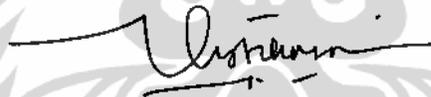
Depok, Oktober 2009

KETUA



Krisna Yetti, S.Kp, M.App.Sc.

ANGGOTA



Mustikasari, S.Kp, MARS

ANGGOTA



Hanny Handayani, S.Kp, M.Kep

ANGGOTA



Titi Sulastri, S.Kp, M.Kep

UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM MAGISTER ILMU KEPERAWATAN
KEKHUSUSAN KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN KEPERAWATAN
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
Tesis, Juli 2009

JOKO PRASETYO

Hubungan Organisasi Pembelajar dengan Pencapaian Diri Berdasarkan Persepsi dan Penilaian Diri Perawat Pelaksana RSUD Jombang Tahun 2009

xii + 126 halaman + 20 tabel + 4 gambar + 8 lampiran

Abstrak

Organisasi pembelajar adalah sekelompok orang secara terus menerus memperluas kemampuannya untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka harapkan, dimana gambaran berpikir baru dan luas dipupuk, aspirasi kolektif disepakati secara bebas, dan terus-menerus belajar bersama. Terdiri dari dinamika pembelajaran, transformasi organisasi, pemberdayaan manusia, manajemen pengetahuan, aplikasi teknologi, disiplin pembelajaran, dapat mempengaruhi pencapaian diri. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara organisasi pembelajar dengan pencapaian diri berdasarkan persepsi dan penilaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang. Dengan menggunakan desain deskriptif korelatif melalui pendekatan *crosssectional*. Dilaksanakan di RSUD Jombang dengan total sampel yang memenuhi kriteria inklusi berjumlah 228 orang. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner meliputi organisasi pembelajar dan penilaian pencapaian diri perawat. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dinyatakan valid (r 0,368-0,745) pada 70 butir pernyataan dan (α *cronbach* 0,770). Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariat. Hasil penelitian menunjukkan perawat yang mempersepsikan organisasi pembelajar baik 56,6%, dan yang mempunyai pencapaian diri yang baik 62,7%. Disimpulkan ada hubungan antara organisasi pembelajar dengan pencapaian diri perawat pelaksana RSUD Jombang. Persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar yang paling berhubungan adalah pemberdayaan manusia, dinamika pembelajaran dan manajemen pengetahuan, karakteristik perawat bukan merupakan variabel *counfounding*. Disarankan untuk meningkatkan pemberdayaan dengan membentuk kelompok belajar, mengatur dinamika pembelajaran melalui pelatihan dan peran serta perawat pelaksana di RSUD Jombang guna pencapaian diri yang baik

Kata Kunci ; Organisasi pembelajar, pencapaian diri, perawat pelaksana

Daftar pustaka : 54 (1992-2008)

UNIVERSITY OF INDONESIA
MASTER PROGRAM IN NURSING SCIENCE
MAJORING IN NURSING LEADERSHIP AND MANAGEMENT
POST GRADUATE PROGRAM FACULTY OF NURSING

Thesis, July 2009
JOKO PRASETYO

The Relationship between learning Organization and Self Improvement based on the perception and self appraisal of staff nurses in Jombang District General Hospital, 2009

Xii+126 pages+20 tables+4Figure+8Appendices

Abstract

Learning organization is a group of people who expands their capability perpetually to create their desired outcome. The learning is able to construct their new thinking model, establish an accord of collective aspiration unreservedly, and build a learning process group repeatedly. The learning which comprises of learning dynamic, organization transformation, empowering human resources, managing knowledge, technology application, learning discipline could influence self achievement of nurses. The aim of this study was to describe the relationship between learning organization and self improvement based on the perception and self evaluation of staff nurses in Jombang District General Hospital. The design was a descriptive correlation with crosssectional approach. The total sample which correspond to inclusion criteria was 228 nurses. The instruments were learning organization and self improvement questionnaire. The finding indicated that 56,6% of the nurses perception of learning organization were good, and 62,7% of their improvement were excellence. It was concluded that there was a significance correlation between learning organization and self improvement among staff nurses in Jombang District General Hospital. The learning organization perception of them had strong relationship with learning dynamic, empowering human resources, managing knowledge, and their characteristics were not variable confounding. According to the workforce powerful in Jombang District General Hospital, the manager is supposed to set up a group of learning, organize learning dynamic through training and increase staff nurses role in order to gets their self achievement.

Keyword: Learning organization, perception, self improvement, staff nurses

Eference: 55 (1992-2008)

KATA PENGANTAR

Ungkapan Syukur atas segala Rahmat, Taufik dan Hidayah dari Allah SWT senantiasa dipanjatkan ke HadiratNya dengan melalui proses akhirnya penelitian dengan judul “**Hubungan organisasi pembelajar dengan pencapaian diri berdasarkan persepsi dan penilaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang**” telah selesai dilaksanakan. Berbagai kendala dan kesulitan dalam penyusunan tesis ini adalah merupakan pelajaran berharga bagi sebuah proses penelitian yang akan menjadikan pengalaman bagi penelitian selanjutnya.

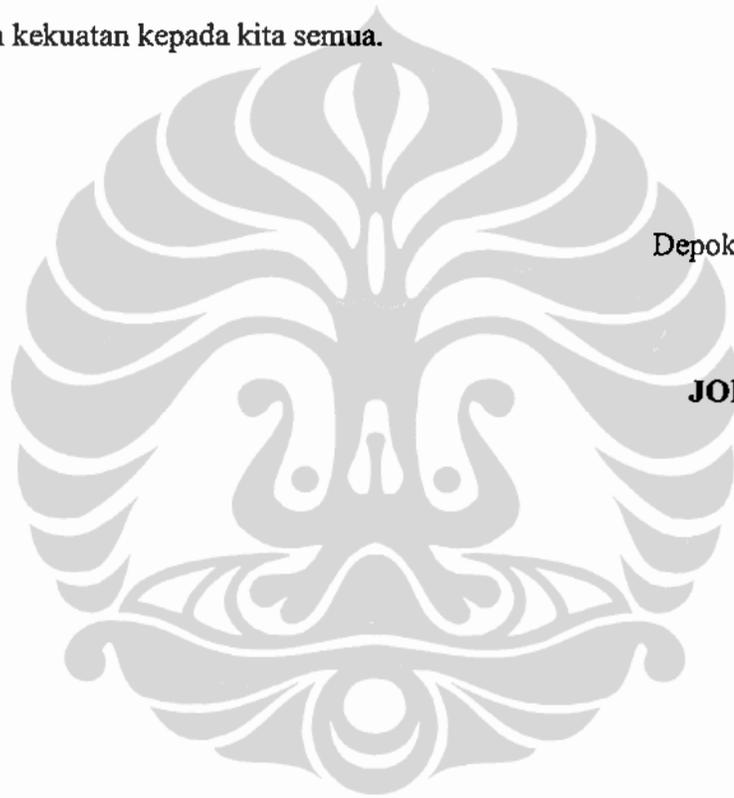
Penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan dan arahan untuk menyempurnakannya, peran tersebut diberikan oleh yang terhormat Ibu Krisna Yetty, S.Kp, M.AppSc selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Keperawatan Universitas Indonesia telah meluangkan waktu sebagai Pembimbing I. Demikian pula Ibu Mustikasari, S.Kp. MARS pembimbing II, yang memberikan motivasi dan arahnya dengan penuh kesabarannya. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, karena jasa beliau akhirnya proses penyusunan tesis ini dapat dilalui.

Semua proses penyusunan tesis ini juga dapat dilaksanakan setelah penulis menyelesaikan kegiatan akademik. Kebijakan dari Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia yang terhormat Ibu Dewi Irawaty, M.A, Ph.D beserta para dosen yang telah memberikan fasilitas dan ilmu yang membuka wawasan penulis hingga akhirnya sampai pada proses penyusunan tesis ini. Dukungan Direktur RSUD Jombang, kesediaan para perawat pelaksana sebagai responden, untuk itu disampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya atas semua yang telah diberikan.

Ungkapan sayang juga disampaikan kepada keluarga, isteri dan anak-anak tercinta dengan pengertian bersedia memberikan kesempatan kepada penulis untuk

menyelesaikan pendidikan Pascasarjana di Universitas Indonesia semoga ini dapat menjadikan kebanggaan bagi mereka dan merupakan nilai yang sangat berharga.

Untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya kritik dan saran sangat diperlukan, dengan mengucapkan segala puji hanya kepunyaan Allah SWT, semoga tesis ini bermanfaat bagi pembaca dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi kemajuan pengembangan Keperawatan. Akhirnya semoga Allah SWT senantiasa meridloi dan memberikan kekuatan kepada kita semua.



Depok, Oktober 2009

JOKO PRASETYO

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Organisasi Pembelajaran	
1. Pengertian Organisasi pembelajar.....	13
2. Ciri ciri organisasi pembelajar.....	13
3. Cara mengidentifikasi.....	14
4. Proses metode identifikasi.....	18
5. Keahlian dalam organisasi pembelajar.....	21
B. Konsep pencapaian diri	
1. Pengertian.....	26
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi.....	27
3. Penilaian pencapaian diri.....	30
C. Kerangka teoritis.....	35
D. Persepsi	44
1. Pengertian Persepsi.....	44
2. Faktor yang mempengaruhi persepsi.....	44

BAB III KERANGKA KONSEP

A. Kerangka Konsep.....	46
B. Hipotesis.....	49
C. Definisi Operasional	49

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	55
B. Populasi dan Sampel	56
C. Tempat dan Waktu Penelitian	57
D. Etika Penelitian	57
E. Alat Pengumpulan Data	58
F. Prosedur pengumpulan data.....	65
G. Analisa Data.....	66

BAB V HASIL PENELITIAN

A. Analisis Univariat	72
B. Analisis Bivariat.....	77
C. Analisis Multivariat.....	86

BAB VI PEMBAHASAN

A. Interpretasi dan Hasil diskusi.....	92
B. Keterbatasan Penelitian.....	117
C. Implikasi terhadap pelayanan dan penelitian.....	118

BAB VII SIMPULAN DAN SARAN

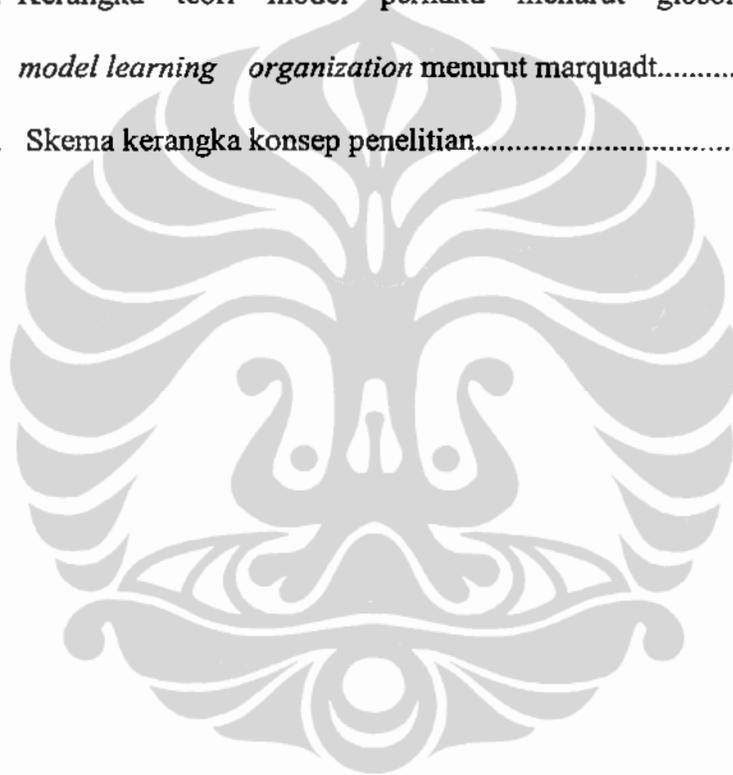
A. Simpulan	121
B. Saran.....	121

DAFTAR PUSTAKA.....	123
----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model <i>learning organization</i> by marquadt.....	33
Skema 2.1. Perilaku dan prestasi kerja menurut Gibson.....	34
Skema 2.1. Kerangka teori model perilaku menurut gibson dan <i>model learning organization</i> menurut marquadt.....	34
Skema 3.1. Skema kerangka konsep penelitian.....	45



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Hasil Uji Statistik
- Lampiran 2 Surat Permintaan Menjadi Responden
- Lampiran 3 Lembar Persetujuan Menjadi Responden
- Lampiran 4 Kuesioner A
- Lampiran 5 Kuesioner B
- Lampiran 6 Format Penilaian pencapaian diri
- Lampiran 7 Lembar Konsultasi tesis
- Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR TABEL

Tabel.3.1.	Definisi operasional, persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar.....	50
Tabel.3.2.	Definisi operasional, persepsi perawat pelaksana tentang dinamika pembelajaran, transformasi organisasi.....	51
Tabel.3.3.	Definisi operasional, persepsi perawat pelaksana tentang pemberdayaan manusia dan manajemen pengetahuan.....	52
Tabel.3.4.	Definisi operasional, persepsi perawat pelaksana tentang aplikasi teknologi, disiplin organisasi pembelajar.....	53
Tabel.3.5.	Definisi operasional, karakteristik perawat pelaksana.....	54
Tabel 4.1.	Jumlah sampel berdasarkan ruangan rawat inap RSUD Jombang.....	56
Tabel 4.2.	Kisi-kisi instrumen penelitian persepsi perawat tentang organisasi Pembelajar.....	60
Tabel 4.3.	Kisi-kisi instrumen penelitian penilaian pencapaian diri perawat.....	62
Tabel 4.4.	Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas.....	64
Tabel 4.5.	Uji Statistik Bivariat.....	69
Tabel 5.1.	Distribusi Karakteristik Perawat Pelaksana berdasarkan Umur dan Masa Kerja di RSUD Jombang Tahun 2009(n = 228).....	73
Tabel 5.2.	Distribusi Frekuensi Perawat pelaksana berdasarkan karakteristik di RSUD Swadana Jombang Tahun 2009 (n=228).....	74

Tabel 5.3.	Distribusi frekuensi perawat pelaksana berdasarkan persepsi tentang organisasi pembelajar di RSUD Swadana Jombang tahun 2009(n=228)...	75
Tabel 5.4.	Distribusi Frekuensi Perawat Pelaksana berdasarkan Pencapaian diri di RSUD Swadana Jombang 2009 (n=228).....	76
Tabel 5.5.	Distribusi frekuensi perawat pelaksana berdasarkan organisasi pembelajar dengan pencapaian diri di RSUD Jombang 2009(n=228).....	79
Tabel 5.6.	Distribusi Frekuensi Hubungan Perawat Pelaksana Berdasarkan Karakteristik dengan Pencapaian diri di RSUD Jombang 2009 (n=228)..	83
Tabel 5.7.	Distribusi hubungan karakteristik perawat (Umur dan Masa Kerja)dengan Pencapaian diri Perawat Pelaksana di RSUD Jombang Tahun 2009 (n = 228).....	86
Tabel 5.8.	Distribusi variabel persepsi organisasi pembelajar dan Karakteristik Individu Dengan pencapaian diri Perawat Pelaksana di RSUD Jombang Tahun 2009 (n = 228)berdasarkan nilai <i>p value</i>	88
Tabel 5.9.	Distribusi kandidat variabel persepsi tentang organisasi pembelajar dan karakteristik perawat pelaksana di RSUD Jombang tahun 2009 (n=228)	88
Tabel 5.10.	Distribusi variabel organisasi pembelajar yang paling berhubungan dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang tahun 2009 (n=228).....	90

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, F. (2002). *Pengembangan instrument organisasi pembelajar pada organisasi kesehatan/kota studi pada suku Dinas Kesehatan Jakarta Barat dan Dinas kesehatan Bogor*. Program Pasca Sarjana FKM Universitas Indonesia. Tesis tidak dipublikasikan
- Alligood, M.R. & Tomey, A.M. (2002) *Nursing theorist and their work*, United state of America: MOSBY elseiver
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- _____ (1998). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Edisi Revisi IV, Rineka Cipta.
- As'ad,M. (2003). *Psikologi industri*. Edisi ke 4 Cetakan ke 8 Yogyakarta: Liberti.
- Benner,P (2001) *Taking a stand on experiential learning and good practice*. American Journal of critical care 10(1),60-62
- _____ (2002) *Developing learning clinical expertise in under graduate education*. Expert Nurse Journal of Advance Nursing 23(4), 665
- Daniels (2002). *Maximum performance sistem motivasi terbaik kinerja karyawan*. Jakarta: PT Bhuana ilmu populer gramedia
- Dharma,S. (2002). *Paradigma baru: Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta:Amara Books.
- Eka Danta Ginting(2004) *Peranan Organisasi pembelajaran dalam meningkatkan kompetisi kerja* <http://library.usu.ac.id>. diunduh pada tanggal 23 Mei 2009,07.30 WIB
- Gibson. (2003). *Organisasi: Perilaku, struktur, dan proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2000) *Organisasi dan Manajemen:Prilaku Struktur*. Jakarta: Terjemahan edisi keempat. Erlangga.

- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hastono,S.P.(2007). *Analisis data kesehatan*, Depok : FKM UI
- Herrsey, Paul dan Blanchard, K. H. (1977). *Management of organization behavior*, NewYork : Englewood Cliffs
- Hunsaker. P.L. (2001). *Training in management skills*. University of San Diego: New Jersey: Prentice hall
- Hunger. D.J., dan Wheelen .T.L. (2001). *Manajemen strategis*. Alih bahasa, Julianto PT Agung. Yogyakarta
- Ilyas.Y (2002). *Kinerja, teori penilaian dan penelitian*. Jakarta:Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Keitner. Kniki (2001). *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga
- Mangkunegara, A.A.A.P.(2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marquardt, M.J. (1997). *Building the learning organization: a system approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Mitchel (1994) *The effect of work role values on job satisfaction*. Journal of Advanced Nursing, 20.
- Mitchel, T.R. dan Larson (1987). *People and organization; an introduction to organizational behavior*. Singapore: Mc Graw Hill Inc
- Nazir, Moh. (2003). *Metoda penelitian*. Ghalia, Jakarta.
- Nontji, W. (2001). *Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Medikal Bedah RSUD Labang Biji Makasar*, Jakarta, Tesis (FIK) UI

- Nursalam (2003). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*, Jakarta Salemba Medika
- Ndraha, T. (1999). *Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Paul Hersey dan Ken Blanchard. (1995). *Manajemen perilaku organisasi: pendayagunaan sumber-daya manusia*. (Jakarta: Erlangga, Penerjemah Agus Dharma. Edisi ke-4).
- Riduwan (2003). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Cetakan ke-2. Bandung: CV Alfabeta.
- _____ (2003b). *Dasar-dasar statistika*. Cetakan ke-4. Alfabeta. Bandung.
- Robbin, S.P. (2006). *Organizational behavior*. Tokyo. International edition, McGraw-Hill Kogakusha.
- Rogers, K.A (2000) *Transition management as an intervention for survivor Syndrome*. Canadian Journal of Nursing leadership; Nov/Dec:13(4) (<http://www.nursingleadership.net/NL134Krogers.html>)
- Ruky, S.C. (2002). *Management of organizational and human resources*, W.C. Dubuque Company publisher
- Rampersad (2006). *Personal balanced score card*. Jakarta: Penerbit PT PPM
- Sjafri Mangkuprawira (2003). *Pengembangan kapasitas organisasi pembelajar*. Program Pasca Sarjana IPB. Desertasi tidak dipublikasikan
- Sallis & Edward (1994). *Total quality management in education*. London: Kogan Page Limited
- Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E. (2003). *Manajemen sumber daya manusia; menghadapi abad ke- 21* . Edisi Ke-Enam, Jakarta: Erlangga
- Senge (1996) *The fifth discipline: The art & practice the learning organization* .London Random House Business Books.

- Suhartono, I (2002). *Metodologi penelitian sosial*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Santoso, B (2003). *Membangun organisasi pembelajar untuk meningkatkan produktivitas*. Jakarta. Bina sarana ilmu
- Sekaran, U (1992). *Research methods for business*. 2nd Ed, John Willey & Sons Inc.
- Siagian. S.P (1986) *Sistem informasi untuk pengambilan keputusan*. Jakarta: Gunung Agung
- Tjandra, Y, A (2007). *Manajemen administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja grafindo Persada
- Wirjoatmodjo (2000). *ESQ: Rahasia sukses membangun kecerdasan*. Jakarta: Arga.
- _____ (1995). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____ (1997). *Organisasi kepemimpinan dan perilaku administrasi*. Jakarta: PT Gunung Agung
- _____ (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____ (2003). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Singarimbun. M. dan Effendi. (2003). *Metode penelitian survei*. (Jakarta: LP3ES).
- Yukl, G.A (1996). *Organizational behavior and personal psychology* . Richard D Irwin inc home word Illinois.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Joko Prasetyo, H, S.Kp
Tempat, Tanggal lahir : Sidoarjo, 7 Agustus 1973
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : Dosen DPK Kopertis Wil 7 Surabaya di Stikes BU
Alamat Rumah : Wangkal RT12/VI No.37 Krembung Sidoarjo
Telp.0343 854422, Hp 081330666753
Alamat Institusi : STIKES Bahrul Ulum Jombang, Pondok Pesantren BU
Jln KH Wahab Hasbullah gg.IV Tambakberas Jombang
Jawa Timur Telp/fax 0321 876040 e-mail www.Stikesbu.ac.id

Riwayat Pendidikan:

1. PSIK FK Universitas Padjadjaran Bandung lulus tahun 2000
2. AKPER Darul Ulum Jombang, lulus tahun 1994

Riwayat Pekerjaan :

1. Ketua STIKES Bahrul Ulum Jombang tahun 2008 – Sekarang
2. Dosen PNS DPK Kopertis Wil 7 Surabaya tahun 2003- Sekarang
3. Direktur AKPER Bahrul Ulum Jombang tahun 2003- 2007
4. Pembantu Direktur Bidang Akademik AKPER Bahrul Ulum tahun 2001- 2003
5. Staf Pendidikan AKPER Depkes Sidoarjo tahun 1996- 2001
6. Staf Pendidikan AKPER Darul Ulum Jombang tahun 1995-1996

Riwayat Organisasi:

1. Ketua Bidang Humas PPNI Kabupaten Jombang tahun 2005-Sekarang
2. Sekretaris Yayasan Pendidikan Kerta Cendekia Sidoarjo 2000 - 2007
3. Ketua Asosiasi Jurnalis Indonesia DPD Jawa Timur tahun 2008 – Sekarang
4. Ketua Tim pendirian STIKES Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton 2008- sekarang
5. Ketua Tim Pendirian Rumah Sakit Islam YPPSA Pasuruan 2007- Sekarang
6. Pembina AKBID Yayasan Pondok Pesantren Syamsul Arifin 2007- sekarang
7. Sekretaris PPNI Kabupaten Sidoarjo tahun 1999-2001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengharuskan individu untuk belajar. Demikian pula organisasi harus siap menghadapi adanya perubahan tersebut, banyak hal yang harus disiapkan agar dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan dan menjaga kelangsungan organisasi agar tetap bersaing dan bertahan. Organisasi yang dapat bersaing harus mengembangkan budaya belajar dan menjadi organisasi pembelajar. Untuk dapat memberikan pelayanan yang profesional dibutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas, dan organisasi pembelajar yang merupakan keunggulan kompetitif dari sebuah organisasi untuk meningkatkan produktivitas (Wirjoatmodjo, 2000).

Organisasi pembelajar (*learning Organization*) adalah proses berkelanjutan di dalam suatu organisasi yang menyediakan kelancaran pembelajaran dan pengembangan individu untuk semua pegawai, dengan tetap menjaga transformasi secara terus menerus, pemberdayaan sumber daya manusia (Santoso, 2003). Alasan utama untuk membangun suatu organisasi pembelajar adalah organisasi menghadapi tantangan yang kompleks, yang mana tidak

mungkin dapat diatasi hanya oleh seorang figur pimpinan saja. Untuk meraih organisasi yang sukses membutuhkan semua anggota untuk meningkatkan kualitas dirinya dalam upaya pengembangan organisasi.

Marquadt (1997) mengemukakan upaya-upaya pengembangan organisasi yang para anggotanya mampu belajar secara terus-menerus terhadap adanya perubahan yang tidak pernah berhenti, mampu mempengaruhi terjadinya perubahan perilaku. Penguasaan terhadap proses pembelajaran yang terus-menerus diperlukan untuk meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasinya sesuai dengan visi bersama/visi organisasi yang hendak dicapainya. Kinerja organisasi yang meningkat dan berkualitas dapat dicapai melalui pengembangan organisasi pembelajar.

Senge (1996) mengemukakan di dalam organisasi pembelajar (*learning organization*) yang efektif membutuhkan *skills* yang harus dimiliki oleh setiap personal untuk membangun organisasi pembelajar. *Skills* tersebut yakni: *personal mastery* (berkompeten), *mental models* (pola mental), *shared vision* (visi yang sama), *team learning* (tim pembelajar), dan *systems thinking* (berpikir sistem), sehingga organisasi pembelajar dapat diwujudkan secara optimal.

Organisasi pembelajar yang optimal dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi. Komitmen organisasi dan komitmen pegawai yang tinggi sebagai dampak dari kuatnya budaya akan menimbulkan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan. Ketercapaian tujuan tersebut harus didukung pegawai untuk membuat hal yang positif bagi organisasi. Hal tersebut ditunjukkan dengan pencapaian diri (Rampersad, 2003)

Pencapaian diri adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Pencapaian diri merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang personel dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Ilyas, 2002). Pencapaian diri merupakan bagian dari kinerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja perawat, dilakukan pengkajian terhadap beberapa teori kinerja. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja. Tiga hal tersebut sangat mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja personal, yaitu variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi (Ilyas, 2002).

Ilyas (2002) mengemukakan variabel organisasi menurut Gibson (1987) berefek tidak langsung terhadap perilaku individu. Penelitian yang dilakukan

Kopelman (1986), pada komunitas masyarakat maju Amerika Serikat, tidak tampak pengaruh organisasi terhadap kinerja. Pada Negara berkembang seperti Indonesia penelitian yang dilakukan Depkes RI (1998), tentang kinerja tenaga kesehatan menunjukkan hubungan bermakna antara variabel organisasi dengan kinerja individu (Ilyas, 2002).

Rumah Sakit merupakan salah satu organisasi pelayanan kesehatan. Seiring dengan perkembangan teknologi kesehatan harapan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit yang berkualitas meningkat sehingga rumah sakit membutuhkan tenaga-tenaga kesehatan yang handal (Tjandra, 2007). Perawat adalah tenaga kesehatan yang mempunyai waktu lebih lama dalam berhubungan dengan pasien, jumlahnya 60 % dari tenaga kesehatan di Rumah Sakit. Huber (1996), menyatakan 90 % pelayanan kesehatan yang diberikan di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan sehingga perawat merupakan kunci untuk menentukan citra rumah sakit dan pelayanan keperawatan merupakan suatu hal yang utama.

Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pelayanan kesehatan, bahkan salah satu faktor penentu bagi mutu pelayanan dan citra rumah sakit di mata masyarakat. Keperawatan mempunyai potensi cukup besar dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah

sakit, mengingat pelayanan keperawatan bertanggung jawab 24 jam secara berkesinambungan terhadap mutu pelayanan keperawatan. Sebagai konsekuensinya pelayanan keperawatan perlu didukung oleh tenaga keperawatan profesional yang dapat diandalkan dalam memberikan pelayanan keperawatan karena pelayanan keperawatan menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit keseluruhan (Tjandra, 2007). Menurut Benner (1982, dalam Alligood, 2002) *from novice to expert* Untuk menjadi kompeten perawat harus selalu belajar dan menambah pengetahuan dan pengalaman didalam pelayanan.

Rumah Sakit Umum (Daerah Jombang (RSUD Jombang) adalah Rumah Sakit tipe B non pendidikan milik pemerintah Kabupaten dengan kapasitas jumlah tempat tidur 304 buah, pada tahun 2008 *Bed Occupation Rate* (BOR) 86 %, *Length Of Stay* (LOS) 3 hari, *Turn of interval* (TOI) 1 hari. Berdasarkan data wawancara dengan Direktur RSUD menyatakan bahwa RSUD Jombang akan mengembangkan rumah sakit pendidikan oleh karena itu pihak rumah sakit memfasilitasi kepada perawat untuk belajar. Program tersebut dimulai dengan pelatihan *learning organization* pada Nopember tahun 2006 dan membentuk tim pembelajaran yang diketuai kepala bagian diklat RSUD Jombang. Tim pembelajaran ini juga dikembangkan di setiap ruangan pelayanan keperawatan, dan dalam setiap bulan mengadakan berbagai pelatihan guna meningkatkan kemampuan perawat.

Pelayanan keperawatan terdiri dari 13 ruangan pelayanan keperawatan. Tenaga keperawatan berjumlah 243 orang perawat pelaksana dengan 13 kepala ruangan. Kualifikasi pendidikan tenaga perawat pelaksana terdiri dari 20 S1 Kep (8,2 %), D III keperawatan 157 (64,6%), SPK/SPR 66 (27%). Jumlah tenaga perawat yang cukup besar sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi rumah sakit untuk meningkatkan kualitas pelayanan RSUD Jombang dan menjadikan rumah sakit pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara pada bulan Maret 2009 dengan kepala bidang keperawatan tentang kualitas SDM keperawatan, menyatakan semua perawat dijadualkan bergantian mengikuti pelatihan tentang organisasi pembelajar yang diselenggarakan. Perawat pelaksana belum menunjukkan penampilan kerja yang optimal, walaupun telah dilakukan pelatihan *learning organization*, tenaga perawat masih mengerjakan tugas-tugas yang bersifat rutinitas saja yang seharusnya perawat sudah mengembangkan kemampuan belajar. Lebih lanjut menurut kepala bidang perawatan, belum diketahui perubahan dari hasil pelatihan, perubahan yang diharapkan adalah perawat sudah mengaplikasikan disiplin pembelajar. Dukungan dan keterlibatan perawat pelaksana dinilai masih kurang minat untuk mengikuti tindak lanjut dari hasil pelatihan.

Komitmen perawat pelaksana dari penerapan budaya organisasi pembelajar, dirasakan kurang, seharusnya perawat pelaksana dapat menyesuaikan dan memiliki keterlibatan. Belum diketahui bagaimana pencapaian diri masing-masing perawat. Menurut Ilyas(2002) penilaian pencapaian diri pada hakekatnya merupakan upaya evaluasi terhadap hasil karya seseorang dengan membandingkan terhadap standar penampilan yang diharapkan. Penilaian pencapaian diri dapat memperbaiki penampilan prestasi kerja itu sendiri.

Pencapaian diri perawat di RSUD Jombang khususnya perawat pelaksana yang mempunyai pencapaian diri yang baik akan menunjukkan kinerja lebih baik. Dalam proses perilaku organisasi dimulai dari proses individu termasuk didalamnya persepsi terhadap dirinya dan organisasi, selanjutnya akan dibawa ke proses kelompok dan organisasi. Persepsi perawat saat ini organisasi pembelajar hanya untuk pimpinan saja. Konsekuensi dari persepsi itu perilaku perawat belum menunjukkan perubahan organisasi menuju kepada pengelolaan dan pengembangan organisasi pembelajar.

Dengan dasar fenomena bahwa persepsi perawat tentang organisasi pembelajar mempunyai hubungan dengan pencapaian diri perawat sebagai dampak dari pemahaman terhadap *learning Organization* di rumah sakit yang belum jelas maka perlu diidentifikasi "Hubungan Organisasi Pembelajar (*Learning*

Organization) dengan pencapaian diri berdasarkan persepsi dan penilaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasar latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah belum diketahuinya persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar di RSUD Jombang karena sebenarnya sudah ada komitmen pimpinan Rumah Sakit untuk mengembangkan organisasi pembelajar tetapi belum sejalan dengan perawat sebagai anggota organisasi.

Pencapaian diri perawat pelaksana belum diidentifikasi. Organisasi pembelajar merupakan wadah bagi pengembangan pembelajaran anggota dengan hasil yang diharapkan ada peningkatan pencapaian diri dari anggota organisasi pembelajar.

Hubungan antara persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang perlu diidentifikasi karena menunjukkan perubahan peningkatan pencapaian diri dapat dipengaruhi oleh persepsi tentang organisasi pembelajar.

C. TUJUAN

1. Tujuan Umum

Penelitian ini mempunyai tujuan teridentifikasi adanya hubungan persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang

2. Tujuan Khusus

Teridentifikasi:

- a. Gambaran karakteristik perawat pelaksana yang meliputi jenis kelamin, umur, status pernikahan, pendidikan, masa kerja dan pelatihan
- b. Gambaran persepsi perawat tentang organisasi pembelajar yang meliputi dinamika pembelajaran, transformasi organisasi, pemberdayaan manusia, manajemen pengetahuan, aplikasi teknologi, dan disiplin organisasi pembelajar di RSUD Jombang
- c. Pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang
- d. Hubungan organisasi pembelajar (dinamika pembelajaran, transformasi organisasi, pemberdayaan manusia, manajemen pengetahuan, aplikasi teknologi dan disiplin pembelajaran) dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang
- e. Variabel organisasi pembelajar yang paling berhubungan dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang setelah dikendalikan variabel *confounding*

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini memberikan gambaran nyata serta informasi kepada pimpinan RSUD Jombang mengenai penerapan organisasi pembelajar terhadap pencapaian diri perawat pelaksana.

2. Bagi perawat

Perawat dapat mengukur pencapaian dirinya sehingga dapat meningkatkan mutu dalam pemberian asuhan keperawatan. Sebagai bahan pertimbangan bagi perawat beserta manajer keperawatan untuk dijadikan acuan konseptual dalam penyusunan program peningkatan sumber daya manusia yang ada hubungannya dengan upaya pengembangan kinerja perawat serta peningkatan pencapaian diri.

3. Bagi perkembangan ilmu keperawatan

Penelitian ini bermanfaat meningkatkan pemahaman tentang *learning organization* yang dihubungkan dengan peningkatan pencapaian diri. Memberikan sumbangan dalam pengembangan keilmuan manajemen keperawatan khususnya dalam peningkatan sumber daya manusia keperawatan.

4. Bagi Penelitian lanjut

Dari data yang akan diperoleh dalam penelitian ini, dapat dikembangkan dalam penelitian lebih lanjut tentang organisasi pembelajar terhadap

pencapaian diri perawat ditinjau dari komponen-komponen dalam organisasi pembelajar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan membahas tentang teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Terdiri dari Organisasi Pembelajar dan kinerja perawat pelaksana dalam melakukan asuhan keperawatan

A. Organisasi Pembelajar

Perkembangan ilmu dan teknologi yang sangat kompleks, setiap organisasi harus dapat menyesuaikan terhadap perubahan yang demikian cepat, sehingga membawa dampak terhadap kehidupan organisasi. Untuk bisa menghadapi perubahan yang semakin cepat kita harus mampu mengantisipasi, menyesuaikan, berubah, dan belajar pada setiap kesempatan, dan seluruh waktu yang ada (Santoso,2003).

Organisasi pembelajar merupakan salah satu ciri organisasi abad ke 21, karena organisasi yang demikian mampu menjawab tantangan yang dihadapinya sekaligus menjamin terciptanya kehidupan dan kelangsungan hidupnya. Organisasi yang memiliki keunggulan di masa depan akan menjadi organisasi yang senantiasa menumbuhkan komitmen secara tulus dan kapasitas anggotanya pada semua tingkat secara konsisten sehingga kreatifitas dan inovasi akan tumbuh (Schuler, 2003).

Lebih lanjut Schuler (2003). untuk mengantisipasi perubahan eksternal dan dinamika organisasi, setiap individu di dalam organisasi dituntut untuk selalu belajar baik secara perorangan ataupun kelompok agar mampu mengantisipasi jauh sebelumnya sehingga strategi-strategi organisasi dalam mencapai masa depan yang lebih baik telah didesain secara komprehensif. Hal tersebut diharapkan akan menghasilkan kinerja organisasi yang terus-menerus meningkat dan berkualitas. Individu yang selalu belajar merupakan prasyarat bagi terciptanya organisasi pembelajar. Berikut akan diuraikan pengertian organisasi pembelajar, ciri-ciri organisasi pembelajar dan cara menidentifikasi organisasi pembelajar.

1. Pengertian

Menurut Senge(1996), organisasi pembelajar adalah sekelompok orang secara terus menerus memperluas kemampuannya untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka harapkan, dimana gambaran berpikir baru dan luas dipupuk, aspirasi kolektif disepakati secara bebas, dan manusia (mereka) secara terus-menerus belajar bagaimana belajar bersama.

2. Ciri-ciri Organisasi pembelajar

Secara umum, Organisasi Pembelajar mempunyai ciri-ciri yang merupakan bagian dari sebuah model sistem Marquardt, (1997) sebagai berikut: Sebagai "Sistem Organisasi" belajar merupakan satu kesatuan, dimana satu kesatuan

anggota organisasi dapat digambarkan sebagai sebuah otak. Belajar adalah suatu proses yang terus-menerus, secara strategik menggunakan proses yang terintegrasi dan searah dengan pekerjaan yang tidak pernah berakhir. Fokus pada kreativitas dan pembelajaran generatif. Yakin bahwa berpikir sistem merupakan hal yang mendasar. Manusia dalam organisasi mempunyai kemudahan akses terhadap sumber-sumber data dan informasi yang penting untuk suksesnya organisasi. Adanya kondisi organisasi yang mendorong, menghargai, dan meningkatkan pembelajaran individu dan kelompok. Para anggota organisasi terbuka untuk berinovasi dan berserikat dalam jejaring, baik di dalam maupun di luar organisasi.

Organisasi harus selalu mengadakan perubahan, mengkaji kejutan dan kegagalan yang tak terduga sebagai peluang pembelajaran. Manusia dalam organisasi harus terpenggil adanya keinginan untuk peningkatan mutu yang berkelanjutan. Kompetensi inti berkembang dengan baik untuk menampilkan produk dan pelayanan baru. Organisasi dapat menyesuaikan, memperbaharui, dan menghidupkan kembali sendiri dalam merespons terhadap perubahan-perubahan lingkungan. Organisasi yang berhasil karena para pemimpinnya selalu mendorong dan memupuk perubahan.

3. Cara Mengidentifikasi

Santoso (2003) mengemukakan organisasi pembelajar dapat diidentifikasi melalui dinamika pembelajaran, transformasi organisasi, pemberdayaan

manusia, manajemen pengetahuan ,aplikasi teknologi. Gambaran organisasi pembelajar dilakukan terhadap lima komponen tersebut diatas yaitu :

- a. *Learning dynamics* (Dinamika pembelajaran), yang mencakup individu, kelompok tim dan organisasi),
- b. *Organizational Transformation* (Transformasi organisasi), yang mencakup Visi, budaya, strategi dan struktur),
- c. *People Empowerment* (Pemberdayaan manusia), yang mencakup pemberdayaan anggota organisasi, jajaran manajemen, pelanggan, mitra kerja, dan masyarakat),
- d. *Knowledge Management* (Manajemen pengetahuan), yang mencakup penggalian, penciptaan, penyimpanan, pencarian/pengaksesan, pengiriman, dan penggunaan)
- e. *Technology Application* (Aplikasi Teknologi), yang mencakup sistem informasi pengetahuan, pembelajaran berbasis teknologi, sistem penunjang kinerja elektronik

Marquardt (2001) menyebutkan *model sistem organisasi pembelajar*, terdiri dari 5 variabel, berikut ini merupakan penjelasan dari kelima variabel tersebut.

a. *Learning* (Pembelajaran)

Variabel pembelajaran terdiri dari tiga dimensi: (1) tingkat pembelajaran (individu, kelompok, dan organisasi); (2) bentuk pembelajaran (pembelajaran antisipatif, pembelajaran adaptif, dan pembelajaran tindakan); dan (3) keterampilan

b. *Organization* (Organisasi)

Organisasi merupakan wadah dan proses pembelajaran yang memiliki empat komponen yaitu: (1) *visi*, masa depan yang diinginkan oleh organisasi (2) *budaya*, merupakan nilai-nilai, keyakinan, kebiasaan, dan praktik yang dianut dan dilakukan oleh anggota organisasi (3) *struktur*, meliputi bagian atau bidang, jenjang dan konfigurasi organisasi yang mampu memaksimalkan kontak, arus informasi, tanggung jawab lokal, dan kolaborasi di dalam maupun di luar organisasi, dan (4) *strategi organisasi*, merupakan taktik dan cara mencapai visi organisasi.

c. *People* (Orang)

Seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi meliputi: (1) *manajemen*, melaksanakan pembimbingan dan pembinaan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesempatan belajar bagi setiap orang yang ada disekitarnya, (2) *anggota organisasi*, diberdayakan dan diharapkan mampu belajar, merencanakan kompetensi mereka dimasa mendatang, dan

mengambil tindakan, serta memecahkan masalah, (3) *pelanggan eksternal*, berpartisipasi dalam mengidentifikasi kebutuhan, menerima pelatihan, dan membangun hubungan untuk pembelajaran organisasi, dan (4) *masyarakat*, merupakan kelompok pemberi dan penerima pembelajaran.

d. *Knowledge* (Pengetahuan)

Organisasi pembelajar akan: (1) *mengumpulkan*, dengan cara mencari dan menerima pengetahuan dari dalam dan luar organisasi, (2) *menciptakan*, dengan cara mendorong timbulnya kreatifitas dan inovasi untuk menghasilkan pengetahuan baru, (3) *menyimpan*, dengan cara mengelola produk secara terintegrasi dengan menggunakan perangkat teknologi, (4) *mencari/mengakses*, bagaimana cara mengakses pengetahuan dari storage, (5) *mentransfer*, dengan cara menyebarkan produk secara mekanik, elektronik, dan interpersonal, dan (6) *menggunakan*, dengan cara memanfaatkan produk secara efektif guna meningkatkan kompetensi secara terus menerus.

e. *Technology* (Teknologi)

Teknologi adalah alat yang dapat membantu dan memudahkan akses pertukaran informasi pembelajaran. Teknologi mencakup: (1) *teknologi Informasi*, yaitu teknologi yang menggabungkan, mengkode, menyimpan, dan mentransfer produk ke dalam dan antar

organisasi, (2) *pembelajaran berbasis teknologi*, yaitu pembelajaran yang menggunakan video, audio, dan multimedia untuk menyebarkan produk, (3) *sistem pendukung kinerja elektronik*, yaitu sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan menyebarluaskan produk.

Proses pelaksanaan identifikasi terhadap 5 komponen di atas perlu dilakukan secara sistematis, lengkap dan akurat untuk mendapatkan gambaran organisasi pembelajar saat ini baik individu, kelompok, maupun organisasi yang akan digunakan pada langkah-langkah dalam membangun organisasi pembelajar. Yang dimaksud dengan: (1) gambaran individu adalah gambaran pembelajaran secara perorangan; (2) gambaran kelompok adalah gambaran pembelajaran secara kelompok (satu bagian/ unit); (3) gambaran organisasi adalah gambaran pembelajaran secara organisasi (Santoso,2003)

4. Proses dan metode Identifikasi

Marquardt (1996) menyatakan untuk mengetahui bagaimana proses organisasi pembelajar dapat berjalan, maka diperlukan proses identifikasi yang melibatkan semua jajaran anggota organisasi

a. Proses

Fasilitator menjelaskan tujuan identifikasi gambaran organisasi pembelajar. Fasilitator membagikan dan menjelaskan kuesioner kepada jajaran manajemen dan anggota organisasi. Jajaran manajemen dan anggota organisasi mengisi kuesioner. Fasilitator membantu jajaran manajemen dan anggota organisasi yang mengalami kesulitan mengisi kuesioner. Fasilitator mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner. Fasilitator membuat ringkasan singkat mengenai hasil identifikasi gambaran organisasi. Fasilitator mempresentasikan hasil identifikasi gambaran organisasi kepada jajaran manajemen dan seluruh anggota organisasi. Fasilitator mendokumentasikan hasil presentasi identifikasi gambaran organisasi dan tanggapannya. Fasilitator mengajukan usulan tindak lanjut hasil identifikasi gambaran organisasi pembelajar (Santoso,2003).

b. Metode

Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi gambaran organisasi pembelajar adalah dengan: ceramah tanya jawab dan pengisian kuesioner. Pengisian kuesioner dapat dilakukan secara bertahap berdasarkan kelompok kerja (bidang/ bagian/ sub dit/ sub din/ sub bidang/ sub bagian/ seksi/ kelompok jabatan fungsional/ unit pelaksana

fungsional/ unit kerja) pada awal akan memulai membangun organisasi pembelajar.

1). Fasilitator

Pelaksanaan identifikasi gambaran organisasi pembelajar, tugas fasilitator adalah memfasilitasi pengisian kuesioner, Mengolah, menganalisis, dan menyimpulkan hasil pengisian kuesioner, mempresentasikan hasil identifikasi gambaran organisasi pembelajar kepada jajaran manajemen dan anggota organisasi, mendokumentasikan hasil presentasi identifikasi gambaran organisasi dan tanggapannya, mengajukan usulan tindak lanjut hasil identifikasi gambaran organisasi pembelajar.

2). Pendamping

Tugas pendamping adalah membantu melaksanakan tugas fasilitator menyelesaikan masalah pelaksanaan identifikasi gambaran organisasi pembelajar yang dihadapi fasilitator.

3). Jajaran manajemen

Jajaran manajemen bertugas memotivasi fasilitator untuk melaksanakan tugasnya. Menyediakan sarana yang diperlukan. Memotivasi anggota organisasi mengisi kuesioner. Memberi tanggapan terhadap hasil identifikasi gambaran organisasi pembelajar

4). Anggota organisasi

Tugas anggota organisasi adalah mengisi kuesioner, memberi tanggapan terhadap hasil identifikasi gambaran organisasi pembelajar

5. Rencana Tindak lanjut.

Ada tiga tindak lanjut yang perlu dilakukan untuk mempertahankan proses organisasi pembelajar diantaranya adalah : (1) menginventarisasi masalah pelaksanaan identifikasi gambaran organisasi pembelajar. (2) Menyusun rencana tindak lanjut berdasarkan masalah tersebut. (3) Menggunakan hasil identifikasi gambaran organisasi pembelajar untuk langkah selanjutnya.

6. Keahlian dalam organisasi pembelajar

Senge (1996) mengemukakan bahwa di dalam organisasi pembelajar (*learning organization*) yang efektif diperlukan unsur-unsur yang merupakan *skills* yang seyogyanya dimiliki oleh setiap anggota untuk terbangunnya organisasi pembelajar, yakni: *Personal Mastery, Mental Models, Shared Vision, Team Learning, dan Systems Thinking*, sehingga organisasi pembelajar dapat diwujudkan secara optimal.

Kelima dimensi organisasi pembelajar ini harus hadir bersama-sama dalam sebuah organisasi untuk mempercepat proses pembelajaran organisasi dan

meningkatkan kemampuannya untuk beradaptasi pada perubahan dan mengantisipasi perubahan di masa depan.

a. Mental model

Respon manusia terhadap situasi yang terjadi di lingkungannya sangat dipengaruhi oleh asumsi dan kebiasaan yang selama ini berlaku. Di dalam organisasi, berlaku pula kesimpulan yang diambil mengenai 'how things work' di dalam organisasi. Hal ini disebut dengan mental model, yang dapat terjadi tidak hanya pada level individual tetapi juga kelompok dan organisasi. Mental model memungkinkan manusia bekerja dengan lebih cepat. Namun, dalam organisasi yang terus berubah, mental model ini kadang-kadang tidak berfungsi dengan baik dan menghambat adaptasi yang dibutuhkan. Dalam organisasi pembelajar, mental model ini didiskusikan, dicermati, dan direvisi pada level individual, kelompok, dan organisasi (Senge,1996)

b. *System Thinking* (Berpikir sistem)

Organisasi pada dasarnya terdiri atas unit yang harus bekerjasama untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Unit-unit antara lain ada yang disebut divisi, direktorat, bagian, atau cabang. Kesuksesan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk melakukan pekerjaan secara sinergik Senge(1996).

Kemampuan untuk membangun hubungan yang sinergik ini hanya akan dimiliki kalau semua anggota unit saling memiliki cara berpikir sistem memahami pekerjaan unit lain, dan memahami juga dampak dari kinerja unit tempat dia bekerja pada unit lainnya.

Struktur organisasi berbasis fungsi, kini fungsi-fungsi yang terkait dengan proses yang sama dibuat saling melintas batas fungsi. Organisasi yang demikian disebut organisasi lintas fungsi. Organisasi yang demikian ini akan membuat proses pembelajaran lebih cepat karena masing-masing orang dari fungsi yang berbeda akan berbagi pengetahuan dan pengalamannya (Senge,1996)

c. *Shared Vision* (Visi Bersama)

Oleh karena organisasi terdiri atas berbagai orang yang berbeda latar belakang pendidikan, kesukuan, pengalaman serta budayanya, maka akan sangat sulit bagi organisasi untuk bekerja secara terpadu kalau tidak memiliki visi yang sama. Selain perbedaan latar belakang karyawan, organisasi juga memiliki berbagai unit yang pekerjaannya berbeda antara satu unit dengan unit lainnya. Menurut Ilyas (2002) untuk menggerakkan organisasi pada tujuan yang sama dengan aktivitas yang terfokus pada pencapaian tujuan bersama diperlukan

adanya visi yang dimiliki oleh semua orang dan semua unit yang ada dalam organisasi.

d. *Personal Mastery* (Berkompeten)

Organisasi pembelajar memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi agar bisa beradaptasi dengan tuntutan perubahan, khususnya perubahan teknologi dan perubahan paradigma bisnis dari paradigma yang berbasis kekuatan fisik ke paradigma yang berbasis pengetahuan.

Patricia Benner seorang ahli filosofi berpendapat perawat harus terus mengembangkan diri dan belajar dari tahapan pemula (*Novice*) menjadi (*Expert*) kompeten (Alligood,2002)

Selain itu banyak pekerjaan yang ditambahkan pada satu pekerjaan (*job-enlargement*), atau *job rotation* (mutasi karyawan) agar memudahkan karyawan untuk memahami kegiatan di unit kerja yang lain demi terwujudnya sinergi. Oleh karena itu karyawan harus belajar hal-hal baru (Santoso, 2003). Untuk memenuhi persyaratan perubahan dunia kerja ini semua pekerja di sebuah organisasi harus memiliki kemauan dan kebiasaan untuk meningkatkan kompetensi dirinya dengan terus belajar. Kompetensi dirinya bukan semata-mata di bidang pengetahuan, tetapi kemampuan berinteraksi dengan orang

lain, menyelesaikan konflik, dan saling mengapresiasi pekerjaan orang lain. Organisasi lintas fungsi seperti yang telah dibicarakan di atas akan mempercepat proses pembelajaran individu di dalam organisasi (Ilyas, 2002).

e. *Team Learning* (Tim Pembelajaran)

Kini makin banyak organisasi berbasis tim, karena rancangan organisasi dibuat dalam lintas fungsi yang biasanya berbasis tim. Kemampuan organisasi untuk mensinergikan kegiatan team ini ditentukan oleh adanya visi bersama dan kemampuan berfikir sistemik seperti yang telah dibicarakan di atas. Namun demikian tanpa adanya kebiasaan berbagi wawasan sukses dan gagal yang terjadi dalam suatu team, maka pembelajaran organisasi akan sangat lambat, dan bahkan berhenti. Pembelajaran dalam organisasi akan semakin cepat kalau orang mau berbagi wawasan dan belajar bersama-sama. Oleh karena itu semangat belajar dalam team, cerita sukses atau gagal suatu team harus disampaikan pada team yang lainnya. Berbagi wawasan pengetahuan dalam tim menjadi sangat penting untuk peningkatan kapasitas organisasi dalam menambah modal intelektualnya (Senge,1996)

B. Konsep pencapaian diri

1. Pengertian Pencapaian diri

Istilah Pencapaian diri berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Pengertian pencapaian diri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2001).

Pengertian pencapaian diri disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada pencapaian dalam bahasa Inggris yaitu kata "*achievement*". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "*to achieve*" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai". (Ruky:15) Bernardin dan Russel (1993:378) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut : "*performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*" (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu). Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi

pada perusahaan. Pencapaian diri atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Ruky,2002)

Pencapaian diri adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Dharma, 2000; Ilyas, 2000).

Menurut Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian diri

Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi(*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa : *Human*

Performan = Ability + Motivation, Motivation = Attitude + Situation,
Ability = Knowledge + Skill, (Mangkunegara, 2001)

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation kerja*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologi (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami

tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Mc Clelland (1987, dalam Dessler, 1997) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

Mc Clelland (1987; dalam Ruky, 2002) mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu pertama, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. Kedua, berani mengambil resiko. Ketiga, memiliki tujuan yang realistik. Keempat, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya. Kelima, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang menyeluruh dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Keenam, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Berdasarkan pendapat Mc Clelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi akan membentuk suatu kekuatan

diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja yang maksimal.

3. Pengertian Penilaian Pencapaian diri

Muchinsky (1993, dalam Ruky,2002) mendefinisikan penilaian sebagai berikut : “ *a systematic review of an individual employee's performance on the job which is used to evaluate the effectiveness of his or her work*”. (suatu peninjauan yang sistematis terhadap prestasi kerja individu karyawan dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kerja).

Menurut Ruky (2002) definisi penilaian pencapaian diri adalah suatu penilaian sistimatis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian pencapaian diri merupakan cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi dan nilai dari seorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya.

kriteria yang dipilih manajemen dalam penilaian pencapaian diri, akan berpengaruh besar pada apa yang dikerjakan karyawan (Robins, 2000).

Menurut Flippo (1997), kriteria penilaian pencapaian diri pada prinsipnya mempunyai dua jenis : (1) sifat-sifat khusus, seperti inisiatif dan ketangguhan, dan (2) Sumbangan, seperti jumlah dan mutu kerja.

Faktor-faktor yang biasa dipakai adalah kuantitas dan kualitas kerja, kerja sama, kepribadian, kepandaian yang beranekaragam, kepemimpinan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif (Mangkunegara, 2001).

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam hal ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian hasil kerja.

b. Kuantitas kerja

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam hal jumlah, tetapi tidak hanya mempertimbangkan tugas-tugas reguler, tetapi juga kemampuan menyelesaikan tugas-tugas ekstra atau mendesak.

c. Ketangguhan

Kemampuan seseorang yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang meliputi : mengikuti instruksi, inisiatif, ketepatan waktu, kehadiran serta mempunyai kebiasaan bekerja yang aman.

d. Sikap

Kecenderungan seseorang untuk berperilaku terhadap situasi dimana terjadi perubahan pekerjaan dan teman sekerja, serta kerjasama dalam kelompok kerja.

4. Metode penilaian pencapaian diri

Metode penilaian terhadap diri sendiri guna mengukur kemampuan diri seseorang terhadap pengembangannya. Metode untuk memusatkan pencapaian prestasi adalah dengan *self appraisal* (penilaian diri), metode ini dilakukan dengan cara karyawan menilai dirinya sendiri, teknik ini bertujuan evaluasi pengembangan diri.

Ilyas (2002) menjelaskan penilaian sendiri merupakan pendekatan paling umum yang digunakan untuk mengukur dan memahami perbedaan individu.

Ashford(1990, dalam Ilyas, 2002) menjelaskan salah satu teori yang mendorong dan member kerangka pemikiran bagi pemahaman fungsi penilaian sendiri adalah teori control, dimana menurut teori tersebut individu menyelesaikan tiga tugas untuk Mencapai tujuan mereka, Pertama menetapkan standar untuk perilaku mereka; kedua, mendeteksi perbedaan antara perilaku mereka dengan standarnya (umpan balik) ketiga

berperilaku sesuai dan layak untuk mengurangi perbedaan dan teori tersebut diharapkan kesalahan yang mereka lakukan dan melakukan perbaikan pada kesempatan yang akan datang.

Suprihanto(2001) dan Handoko (2001) mengemukakan pentingnya teknik evaluasi penilaian diri ini dilakukan untuk bertujuan pengembangan diri sendiri di masa yang akan datang. Karyawan dapat menentukan tujuan-tujuan yang akan datang secara mandiri, serta melatih karyawan untuk menentukan dan merencanakan sendiri karirnya dimasa yang akan datang. Ilyas (2002) menyebutkan beberapa manfaat penggunaan metode penilaian diri antara lain digunakan mendapatkan informasi kinerja professional sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

5. Reliabilitas dan Validitas Penilaian Pencapaian diri

a. Reliabilitas Ada tiga metoda untuk menentukan *reliabilitas rating*, yaitu

1) Perbandingan waktu

Metode ini disebut pula *rate* atau *test-retest method*. Dipergunakan bilamana rate seseorang dari kelompok sama pada dua waktu yang berbeda. Reliabilitasnya diukur dengan memperhitungkan atau menaksir dua set dari rating. Latham & Wexley (1981, dalam Nazir, 2003) berpendapat bahwa korelasi reliabilitas harus minimal 0,70 atau lebih tinggi.

2) Realitas antar pegawai

Metode ini digunakan apabila pegawai yang sama dibandingkan dengan dua pegawai. Seperti rating dapat juga diukur dengan memperhitungkan korelasi diantara dua yang telah ditentukan. Latham & Wexley (1981) berpendapat bahwa *korelasi interrater* paling sedikit 0,60 dan diharapkan korelasinya lebih tinggi (Nazir,2003)

3) Ketepatan internal

Metode ini dipergunakan apabila atau beberapa item dalam sistem rating ditujukan untuk mengukur basis faktor yang sama. Sebagai contoh, item-item ditujukan untuk mengukur “ketergantungan”. Latham & wexley (1981)dalam While, 1994) berpendapat bahwa reliabilitas tipe ini dapat diterima minimum korelasinya 0,80.

b. Validitas

Ada tiga validitas yaitu *content validity*, *criterion-related validity* dan *construct validity* (Mangkunegara, 2001).

1) *Content validity*

Menentukan *content validity* pada dasarnya dibuat berdasarkan pertimbangan para ahli dengan memperhatikan relevansi dari sistem rating “content” yang dimaksudkan mengukur beberapa aspek dari *job performance* sebagai konfirmasi dari *job analysis*.

2) *Criterion-related validity*

Untuk memperluas rating yang berhubungan dengan beberapa kriteria dari sistem rating yang dimaksud untuk mengukur *Job performance*.

3) *Constuct validity*

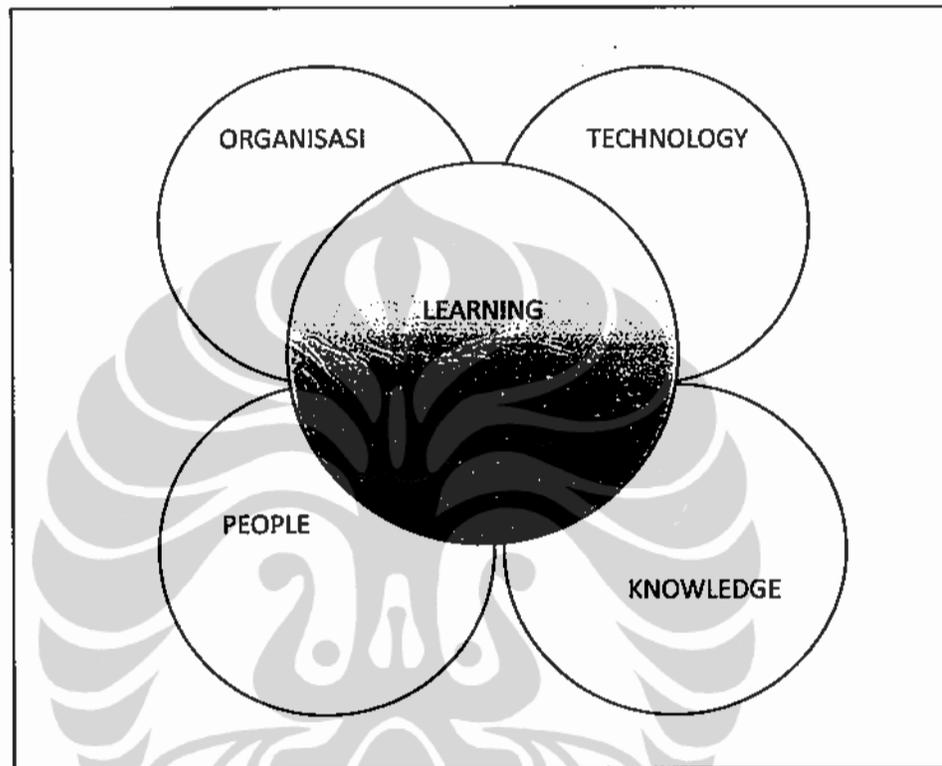
Pada umumnya digunakan pada rating, yang dimaksudkan untuk mengukur beberapa kualitas manusia atau "*contruct*", seperti kreativitas.

C. Kerangka Teoritis

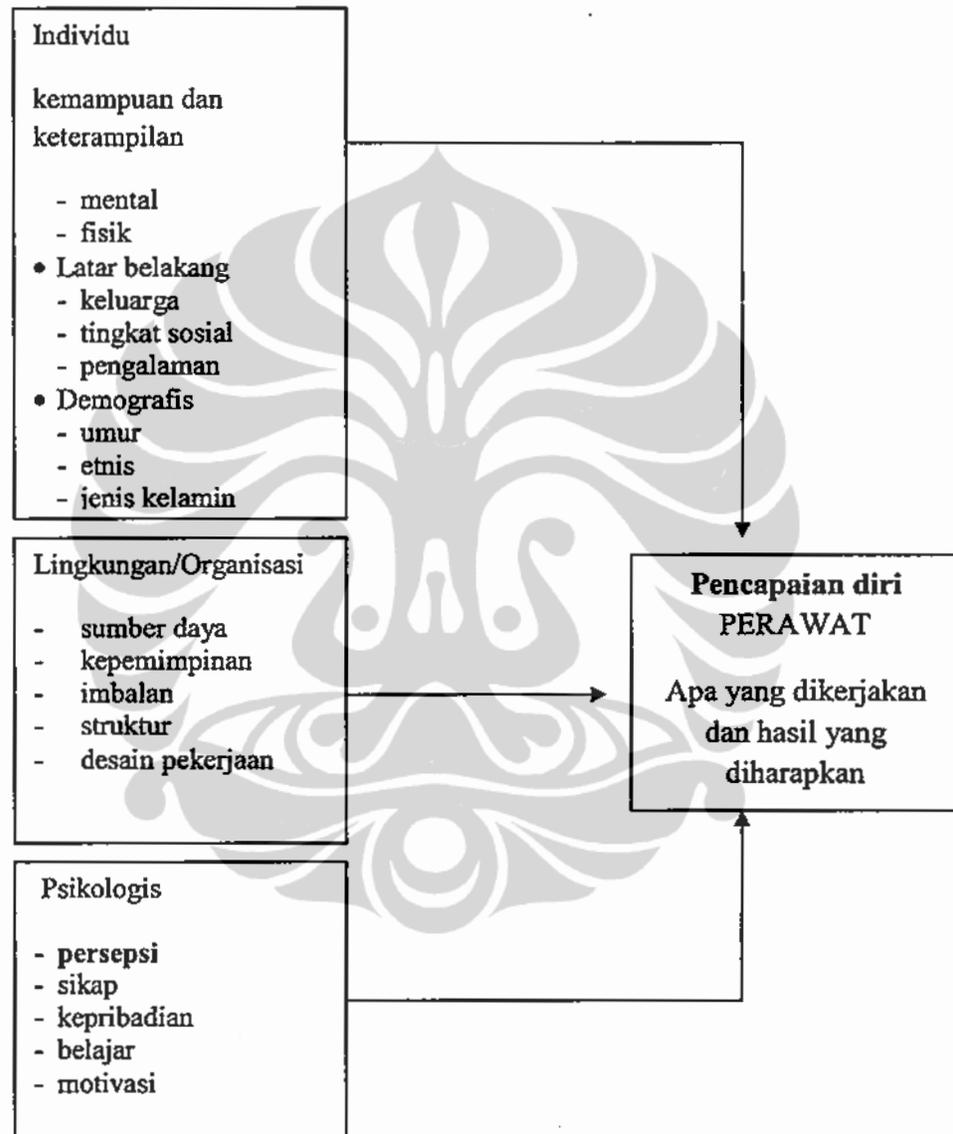
Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan persepsi perawat tentang organisasi pembelajar adalah perpaduan antara konsep *learning organization* yang dikembangkan dari teori Marquadt dan Peter senge.

Prestasi kerja merupakan perilaku terhadap suatu tindakan tertentu sebagai akibat dari harapan terhadap karirnya. Faktor-faktor yang harus diukur meliputi: sifat-sifat khusus dan sumbangan seperti jumlah dan mutu kerja, atau dapat dijabarkan menjadi mutu kerja, kuantitas kerja, ketangguhan, sikap (Daniel,2002)

Gambar 2.1. Model *learning organization* Marquardt(1997).

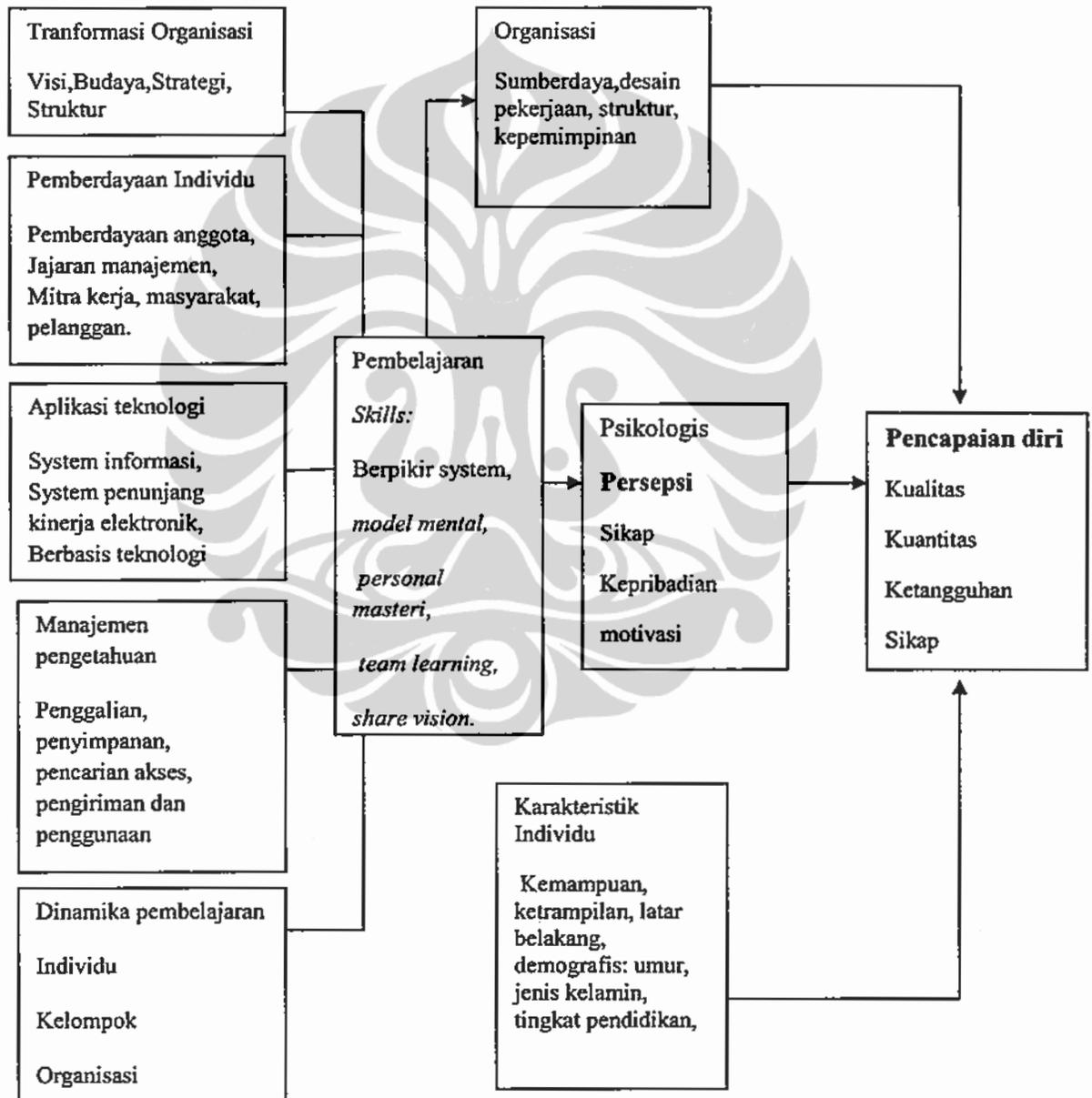


Skema 2.1. Teori Perilaku dan Pencapaian diri Dari Gibson, (1987 dalam Ilyas, 2003)



Teori Gibson pada unsur variabel organisasi dapat digabungkan dengan model *learning organization* menurut marquadt sehingga tersusun dalam skema di bawah ini:

Skema.2.2. Kerangka teori modifikasi teori perilaku Gibson(1987) dan model learning organization Marquardt(1997)



Skema 2.2. menurut Gibson (1987), secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berpengaruh pada pencapaian diri personel (Illyas, 2003).

Sikula (1981, dalam Mangkunegara 2001) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Faktor-faktor yang biasa dipakai adalah kuantitas dan kualitas kerja, kerja sama, kepribadian, kepandaian yang beranekaragam, kepemimpinan keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif (Flipppo 1997).

Variabel Organisasi merupakan wadah dan proses pembelajaran. Menurut Budi Santoso (2003) organisasi pembelajar dapat diidentifikasi melalui Dinamika pembelajaran, Transformasi organisasi, Pemberdayaan manusia, Manajemen pengetahuan ,Aplikasi Teknologi. Gambaran organisasi pembelajar dilakukan terhadap lima komponen tersebut. Peter Senge (1996) mengemukakan bahwa di dalam organisasi pembelajar (learning organization) yang efektif diperlukan

unsur-unsur yang merupakan skills yang seyogyanya dimiliki oleh setiap anggota untuk terbangunnya organisasi pembelajar, yakni: *Personal Mastery, Mental Models, Shared Vision, Team Learning, dan Systems Thinking*, sehingga organisasi pembelajar dapat diwujudkan secara optimal. Kelima dimensi organisasi pembelajar ini harus hadir bersama-sama dalam sebuah organisasi untuk mempercepat proses pembelajaran organisasi dan meningkatkan kemampuannya untuk beradaptasi pada perubahan dan mengantisipasi perubahan di masa depan.

Gambar 2.2. menjelaskan prestasi kerja merupakan kombinasi antara kemampuan, usaha, keterampilan dan kejelasan tugas dan tanggung-jawab. Kekuatan yang mendorong seseorang berperilaku untuk mencapai prestasi karier tertinggi dalam hidupnya diakibatkan oleh pengalaman-pengalaman masa lalunya, mengenai imbalan yang diterimanya. Nilai kepuasan terhadap suatu imbalan atau penghargaan inilah yang akan mengendalikan usaha seseorang dalam menggunakan segenap kemampuan untuk mencapai prestasi yang baik. Suatu kondisi dimana seseorang berada dalam lingkungan kerja yang memberikan suatu pengharapan akan kariernya dan didukung pula oleh pengalaman masa lalunya secara sinergisme akan membentuk suatu kekuatan usaha atau individu termotivasi untuk berprestasi (Tjandra, 2003).

1). Umur

Robbin (2000) menjelaskan, Usia berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan seseorang. Bertambahnya usia seseorang menunjukkan peningkatan

kematangan seseorang. Seseorang akan lebih bijaksana, lebih rasional, lebih mampu dalam pengendalian diri dan semakin terbuka dengan pandangan orang lain. Menurut Dessler (1998), umur produktif adalah pada usia 25 tahun yang merupakan awal individu berkarir, usia 25-30 tahun merupakan tahap penentu seseorang untuk memilih bidang pekerjaan yang sesuai dengan karir, dan puncak karir terjadi pada usia 40 tahun. Pada usia diatas 40 tahun sudah terjadi penurunan karir.

2). Jenis Kelamin

Studi-studi psikologis Robbin (2006), menyampaikan bahwa wanita lebih mematuhi otoritas. Wanita lebih disiplin dalam mengikuti tata tertib dalam suatu pekerjaan. Akan tetapi secara keabsenan wanita memiliki tingkat keabsenan lebih tinggi dibandingkan pria. Lebih lanjut, hasil penelitian terhadap perawat pelaksana menunjukkan bahwa secara profesional perawat pelaksana yang berjenis kelamin perempuan kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan berjenis kelamin laki-laki (Ilyas, 2002).

3). Tingkat Pendidikan

Menurut Ilyas (2002), pendidikan merupakan gambaran kemampuan dan keterampilan individu, dan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Melalui pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektualnya sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak, dan diasumsikan orang yang berpendidikan tinggi mempunyai tujuan, harapan,

dan wawasan untuk meningkatkan prestasi kerja melalui kerja optimal. Gibson (2006), mengemukakan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi pada umumnya menyebabkan seseorang lebih mampu dan bersedia menerima tanggung jawab.

4). Status Perkawinan

Karyawan yang sudah menikah mempunyai tingkat keabsenan dan pengunduran diri lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaannya daripada rekan kerjanya yang tidak menikah (Robbin,2006). Perkawinan menuntut tanggung jawab yang lebih besar yang mungkin membuat pekerjaan tetap lebih berharga dan penting. Hal senada juga dinyatakan Siagian (2003), bahwa status perkawinan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam kehidupan organisasi baik secara positif maupun negatif.

5). Lama Kerja

Lama kerja yang belum cukup lama akan menimbulkan hal yang kurang baik terhadap pekerjaan karena karyawan belum mengenal dan menghayati pekerjaannya. Sedangkan masa kerja yang terlalu lama bisa menimbulkan kebosanan (Simanjuntak, 2005). Pada individu dengan masa kerja lima tahun merupakan masa yang cocok bagi individu untuk menetapkan pekerjaannya (Dessler,1998). Menurut Robbin (2006), jika kita mendefinisikan senioritas sebagai masa kerja seseorang pada pekerjaan tertentu, ada hubungan yang positif antara senioritas dengan produktifitas

seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan Lusiani (2006), menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan kinerja. Berbeda dengan Pohan (2008), tidak ada hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan kinerja.

6). Pelatihan

Tenaga profesional adalah sumber daya terbaik suatu organisasi. Peningkatan kemampuan dan pengetahuan dapat diperoleh dengan semakin sering mengikuti pelatihan. Tenaga profesional mewakili *Knowledge workers*, biasanya kritis terhadap inovasi dan produktivitas organisasi. Mereka adalah penangkap informasi penting, perancang bagi produk-produk dan system baru, pengendali produktivitas dan profitabilitas organisasi (Drucker, 1994).

Wibowo (2007) mengemukakan bahwa pengukuran prestasi kerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara : Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah dipenuhi. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas. Mempertimbangkan penggunaan sumberdaya. Mengusahakan umpan balik untuk usaha perbaikan.

Yang mengukur prestasi kerja menurut Kreitner dan Kinicki, (2001) orang yang melakukan pengukuran prestasi kerja perlu memenuhi persyaratan diantaranya (1) Dalam posisi mengamati perilaku dan prestasi yang menjadi

kepentingan individu;(2) Mampu memahami tentang dimensi atau gambaran prestasi kerja;(3) mempunyai pemahaman tentang format dan skalanya dan (4) harus termotivasi untuk pekerjaan secara sadar.

D. Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Menurut Robbins (2002) Persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi

Bagaimana individu-individu mungkin memandang satu obyek yang sama tetapi mempersepsikan berbeda karena ada sejumlah faktor membentuk dan kadang memutar balikan persepsi. Faktor-faktor ini dapat berada pada pihak pelaku persepsi (*Perceiver*). Dan dalam obyeknya atau *target* yang dipersepsikan, atau dalam konteks situasi dimana persepsi itu dilakukan.

a. Pelaku persepsi

Individu memandang suatu obyek dan menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individu. Kebutuhan atau motif yang tidak dipuaskan merangsang individu dan mempunyai pengaruh yang kuat pada

persepsi mereka. Pengharapan dapat menyimpangkan persepsi seseorang dalam melihat apa yang dia harapkan (Robbin,2003)

b. Target/obyek

Karakteristik-karakteristik dari target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Obyek yang berdekatan satu sama lain akan cenderung dipersepsikan bersama-sama bukannya secara terpisah. Sebagai akibat dari kedekatan fisik atau waktu, sering kita menggabungkan obyek-obyek atau peristiwa yang tidak berkaitan secara bersama-sama (Robbin,2003)

c. Situasi

Unsur-unsur lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi, Waktu dimana suatu obyek atau peristiwa itu dilihat dapat mempengaruhi perhatian, seperti : lokasi, cahaya, panas atau setiap jumlah faktor situasi (Mangkunegara, 2001)

BAB III

KERANGKA KONSEP, HIPOTESIS DAN DEFINISI OPERASIONAL

Bab ini menjelaskan tentang kerangka konsep dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian. Uraian ini dijelaskan untuk meningkatkan pemahaman tentang penelitian yang akan dilakukan,

A. Kerangka konsep

Penelitian ini mengadopsi teori dari Gibson (1987) tentang perubahan perilaku, secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja yaitu variabel individu, variabel organisasi, variabel psikologis. Penelitian ini menguraikan variabel dependen adalah prestasi kerja dan sebagai variabel independen adalah persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar yang mengadopsi teori dari Marquadt (1997) organisasi pembelajar dapat diidentifikasi melalui Dinamika pembelajaran, Transformasi organisasi, Pemberdayaan manusia, Manajemen pengetahuan, Aplikasi Teknologi. Sebagai unsur *skill* dalam organisasi pembelajar penelitian ini menambahkan pendapat Senge(1996) *the fifth discipline of learning organization* yakni: *Personal Mastery, Mental Models, Shared Vision, Team Learning, dan Systems Thinking*. Variabel individu dalam penelitian ini sebagai variabel *confounding* yang meliputi karakteristik perawat pelaksana.

Faktor-faktor yang digunakan dalam menilai prestasi adalah kuantitas, kualitas, ketangguhan dan dan sikap yang dikemukakan Flippo (1997).

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam hal ketepatan, keterampilan, ketelitian, kerapian hasil kerja.

b. Kuantitas kerja

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam hal jumlah, tetapi tidak hanya mempertimbangkan tugas-tugas reguler, tetapi juga kemampuan menyelesaikan tugas-tugas ekstra atau mendesak.

c. Ketangguhan

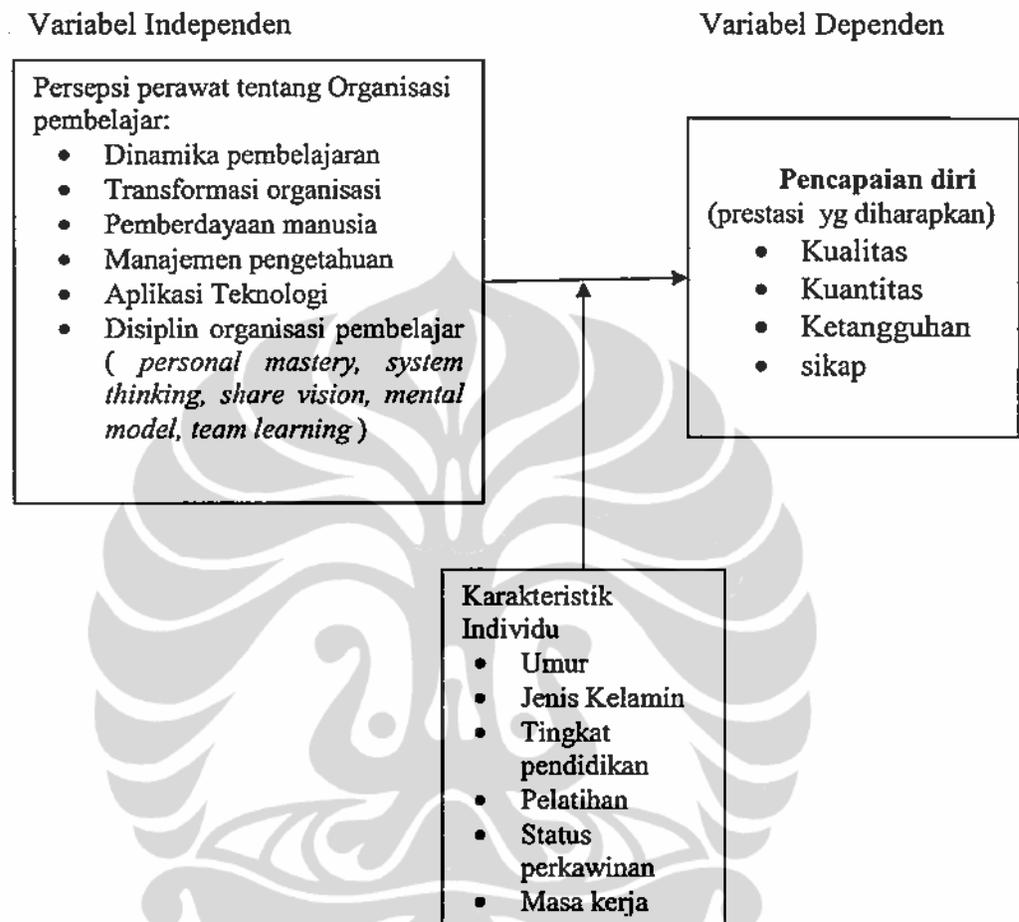
Kemampuan seseorang yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang meliputi : mengikuti instruksi, inisiatif, ketepatan waktu, kehadiran serta mempunyai kebiasaan bekerja yang aman.

d. Sikap

Kecenderungan seseorang untuk berperilaku terhadap situasi dimana terjadi perubahan pekerjaan dan teman sekerja, serta kerjasama dalam kelompok kerja.

Kerangka teori yang disusun berdasarkan teori yang ada menjadi tiga variabel, persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar, prestasi kerja perawat pelaksana, dan karakteristik perawat pelaksana. Secara skematik dapat dilihat sebagai berikut :

Skema 3.1. Skema kerangka konsep penelitian



Skema 3.1. menjelaskan sebagai variabel independen adalah persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar dengan sub variabel persepsi perawat tentang dinamika pembelajaran, transformasi organisasi, pemberdayaan manusia, aplikasi teknologi, disiplin organisasi pembelajar.

Variabel dependen adalah prestasi kerja dan sebagai perancu adalah karakteristik perawat yang meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pelatihan yang diperoleh dan status perkawinan.

B. Hipotesis

Hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah :

Terdapat hubungan antara persepsi perawat tentang Organisasi pembelajar dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang.

Hipotesis minor dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan antara persepsi dinamika pembelajaran dengan pencapaian diri di RSUD Jombang.
2. Terdapat hubungan antara persepsi transformasi organisasi dengan pencapaian diri di RSUD Jombang.
3. Terdapat hubungan antara persepsi pemberdayaan manusia dengan pencapaian diri di RSUD Jombang.
4. Terdapat hubungan antara persepsi manajemen pengetahuan dengan pencapaian diri di RSUD Jombang.
5. Terdapat hubungan antara persepsi aplikasi teknologi dengan pencapaian diri di RSUD Jombang.
6. Terdapat hubungan antara persepsi disiplin Organisasi pembelajar dengan pencapaian diri di RSUD Jombang.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional mengidentifikasi variabel-variabel yang akan diukur yaitu persepsi perawat tentang organisasi pembelajar terdiri dari dinamika pembelajaran, transformasi organisasi, pemberdayaan manusia, manajemen pengetahuan, disiplin

organisasi pembelajar, dengan menjelaskan cara pengukuran dan hasil ukur serta skala pengukuran.

Tabel.3.1. Definisi operasional, pencapaian diri perawat pelaksana, persepsi tentang organisasi pembelajar.

Variabel	Definisi operasional	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
1	2	3	4	5
Dependen Pencapaian diri Perawat pelaksana	Persepsi perawat pelaksana mengenai penampilan kerja dirinya yang meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan, sikap	Menggunakan kuesioner yang terdiri dari 24 item penilaian dengan menggunakan skala likert untuk Pernyataan positif : (1)= Sangat Tidak Setuju (2) = Tidak Setuju (3) = Setuju (4) = Sangat Setuju Pernyataan Negatif : (1)= Sangat Setuju (2)= Setuju (3)= Tidak Setuju (4)= Sangat Tidak Setuju	0= Kurang < median 1= Baik ≥ Median Nilai median=28	Ordinal
Independen Organisasi Pembelajar di RSUD Jombang	Persepsi perawat tentang Identifikasi gambaran organisasi pembelajar dilakukan terhadap lima komponen. Dinamika pembelajaran, Transformasi organisasi, pemberdayaan manusia, manajemen pengetahuan, Aplikasi teknologi, persepsi tentang disiplin organisasi pembelajar	Menggunakan kuesioner dengan total 70 pernyataan alternatif skala nilai adalah Pernyataan positif : (1)= Sangat Tidak Setuju (2) = Tidak Setuju (3) = Setuju (4) = Sangat Setuju Pernyataan Negatif : (1)= Sangat Setuju (2)= Setuju (3)= Tidak Setuju (4)= Sangat Tidak Setuju	0= Kurang < median 1= Baik ≥ Median Nilai median=94	Ordinal

Tabel.3.2. Definisi operasional, persepsi perawat pelaksana tentang dinamika pembelajaran, transformasi organisasi

Variabel	Definisi operasional	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
1	2	3	4	5
1. Dinamika pembelajaran	Persepsi perawat tentang Suasana pembelajaran perawat , kelompok tim dan rumah sakit.	Menggunakan kuesioner dengan total 10 pernyataan alternatif skala nilai adalah Pernyataan positif : (1)= Sangat Tidak Setuju (2) = Tidak Setuju (3) = Setuju (4) = Sangat Setuju Pernyataan Negatif : (1)= Sangat Setuju (2)= Setuju (3)= Tidak Setuju (4)= Sangat Tidak Setuju	0= Kurang < median 1= Baik ≥ Median Nilai median=28	Ordinal
2. Transformasi organisasi	Persepsi perawat tentang Penterjemahan dan pemahaman Visi, budaya, strategi dan struktur organisasi keperawatan	Menggunakan kuesioner dengan total 10 pernyataan alternatif skala nilai adalah Pernyataan positif : (1)= Sangat Tidak Setuju (2) = Tidak Setuju (3) = Setuju (4) = Sangat Setuju Pernyataan Negatif : (1)= Sangat Setuju (2)= Setuju (3)= Tidak Setuju (4)= Sangat Tidak Setuju	0= Kurang < median 1= Baik ≥ median nilai median=28	Ordinal

Tabel.3.3. Definisi operasional, persepsi perawat pelaksana tentang pemberdayaan manusia dan manajemen pengetahuan

Variabel	Definisi operasional	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
1	2	3	4	5
3. Pemberdayaan manusia	Persepsi perawat tentang Pemberdayaan perawat, jajaran manajemen keperawatan, klien dan pasien, mitra kerja, dan masyarakat),	Menggunakan kuesioner dengan total 10 pernyataan alternatif skala nilai adalah Pernyataan positif : (1)= Sangat Tidak Setuju (2) = Tidak Setuju (3) = Setuju (4) = Sangat Setuju Pernyataan Negatif : (1)= Sangat Setuju (2)= Setuju (3)= Tidak Setuju (4)= Sangat Tidak Setuju	0= Kurang < median 1= Baik ≥ Median Nilai median=28	Ordinal
4. Manajemen pengetahuan,	Persepsi perawat pelaksanaan terhadap Perencanaan peningkatan pengetahuan penggalan, penciptaan, penyimpanan, pencarian/pengaksesan, pengiriman, dan penggunaan)	Menggunakan kuesioner dengan total 10 pernyataan alternatif skala nilai adalah Pernyataan positif : (1)= Sangat Tidak Setuju (2) = Tidak Setuju (3) = Setuju (4) = Sangat Setuju Pernyataan Negatif : (1)= Sangat Setuju (2)= Setuju (3)= Tidak Setuju (4)= Sangat Tidak Setuju	0= Kurang < median 1= Baik ≥ Median Nilai median=30	Ordinal

Tabel.3.3. Definisi operasional, persepsi perawat pelaksana tentang aplikasi teknologi, disiplin organisasi pembelajar

Variabel	Definisi operasional	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
1	2	3	4	5
5. Aplikasi Teknologi	Persepsi perawat pelaksana tentang Penerapan sistem pembelajaran berbasis teknologi, sistem penunjang kinerja elektronik)	Menggunakan kuesioner dengan total 10 pernyataan alternatif skala nilai adalah Pernyataan positif : (1)= Sangat Tidak Setuju (2) = Tidak Setuju (3) = Setuju (4) = Sangat Setuju Pernyataan Negatif : (1)= Sangat Setuju (2)= Setuju (3)= Tidak Setuju (4)= Sangat Tidak Setuju	0= Kurang < median 1= Baik ≥ Median Nilai median=28	Ordinal
6. Disiplin organisasi pembelajar (<i>Disciplines of learning organization</i>)	Persepsi dan sikap perawat pelaksana tentang 5 disiplin dalam organisasi pembelajar : 1. Berpikir system 2. Keahlian pribadi 3. Model mental 4. Visi bersama 5. Pembelajaran Tim	Mengisi kuesioner masing-masing komponen total 20 pernyataan dengan alternatif Skala nilai Pernyataan positif : (1)= Sangat Tidak Setuju (2) = Tidak Setuju (3) = Setuju (4) = Sangat Setuju Pernyataan Negatif : (1)= Sangat Setuju (2)= Setuju (3)= Tidak Setuju (4)= Sangat Tidak Setuju	0= Kurang < median 1= Baik ≥ Median Nilai median =46	Ordinal

Tabel.3.4. Definisi operasional, karakteristik perawat pelaksana.

Variabel	Definisi operasional	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
1	2	3	4	5
Umur	Jawaban responden tentang jumlah tahun sejak lahir sampai saat menjadi responden penelitian.	Cara ukur: Mengisi kuesioner yang tersedia. Alat ukur: Kuesioner	Umur responden dalam tahun	Interval
Jenis Kelamin	Jenis kelamin responden	Cara ukur: Mengisi kuesioner yang tersedia. Alat ukur: Kuesioner	Kategori : 1 = laki-laki 2 = Perempuan	Nominal
Status Perkawinan	Status perkawinan responden pada saat dilakukan penelitian	Cara ukur: Mengisi kuesioner yang tersedia. Alat ukur: Kuesioner	Kategori : 1 = tidak menikah 2 = menikah	Nominal
Pendidikan	Jawaban responden terhadap isian data demografi tentang jenis pendidikan formal kesehatan yang telah dicapai	Cara ukur: Mengisi kuesioner yang tersedia. Alat ukur: Kuesioner	Kategori : 1 = SPK 2 = D3 3 = S1	Ordinal
Pelatihan	Jawaban responden terhadap isian data tentang pelatihan atau pendidikan mengenai organisasi pembelajar	Cara ukur: Mengisi kuesioner yang tersedia. Alat ukur: Kuesioner	Kategori : 1 = tidak pernah 2 = pernah	Nominal
Masa kerja	Jawaban responden terhadap jumlah tahun lamanya bekerja sebagai perawat dirumah sakit lokasi penelitian.	Cara ukur: Mengisi kuesioner yang tersedia. Alat ukur: Kuesioner	Lama kerja dalam tahun	Interval

BAB IV

METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metodologi penelitian meliputi desain penelitian, populasi, sampel penelitian, tempat penelitian, etika penelitian, alat pengumpulan data, prosedur pengumpulan data dan analisa data

A. Desain Penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode diskriptif korelasi karena bertujuan untuk mencari hubungan antara identifikasi organisasi pembelajar terdiri dari sub variabel Dinamika pembelajaran Transformasi organisasi (*Organizational Transformation*) Pemberdayaan manusia (*People Empowerment*), Manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*), Aplikasi Teknologi (*Technology Application*) Disiplin organisasi pembelajar (*Disciplines of learning organization*) dengan Variabel pencapaian diri sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan *crosssectional* karena dilakukan dalam waktu yang sama.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan perawat pelaksana yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang sebanyak 243 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah total sampling, bertujuan untuk lebih mudah mengeneralisasikan hasil penelitian (Sugiyono, 2008) Semua perawat pelaksana yang ada di RSUD Jombang dengan kriteria tidak menjabat kepala ruangan, bersedia menjadi responden, tidak sedang cuti atau melanjutkan pendidikan. Dari jumlah 243 orang 11 orang menjabat sebagai kepala ruangan, 4 orang sedang cuti dan melanjutkan kuliah sehingga responden total berjumlah 228. Berikut penyebarannya di ruang rawat inap:

Tabel.4.1. Jumlah sampel berdasarkan ruangan rawat inap RSUD Jombang

No.	Ruangan	Jumlah Responden
1	Anggrek/ Perawatan Bayi	20
2	Paviliun Melati/Kebidanan	21
3	Dahlia/penyakit dalam	21
4	Cempaka/Penyakit menular	18
5	Mawar /penyakit bedah	24
6	Asoka/ Perawatan Bedah	20
7	Seruni/Penyakit Anak	16
8	Kemuning/Penyakit Jantung	15
9	Flamboyan/Penyakit Saraf	23
10	Upaya waluya/VIP	22
11	ICU Sentral	25
	Jumlah total	228

C. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Jln KH Wahid Hasyim no 30 Jombang Jawa Timur yang juga sebagai lahan praktik bagi institusi pendidikan.

D. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai dari uji coba kuesioner sampai pengumpulan data pada tanggal 27 Mei sampai 27 Juni 2009

E. Etika Penelitian

Sebelum melakukan pengumpulan data, peneliti menjelaskan kepada responden tentang tujuan, manfaat penelitian, prosedur penelitian, hak-hak responden dan kerahasiaan identitasnya. Penelitian juga menegaskan bahwa angket yang diisi oleh responden tidak berpengaruh terhadap responden. Setelah responden yang memahami maksud penelitian ini kemudian membubuhkan tanda tangan pada surat persetujuan.

Prinsip-prinsip etik dalam penelitian ini meliputi:

1. *Informed consent*, yang berarti sebelum melakukan penelitian, peneliti memberikan penjelasan kepada responden tentang penelitian yang dilakukan, Setelah dipastikan responden mengerti dan setuju maka diminta untuk mengisi lembar persetujuan dan menandatangani. Peneliti tetap menghormati hak-hak responden, dengan membebaskan jadi responden apabila tidak bersedia tetapi semua responden setuju dan bersedia.

2. *Anonimity*, untuk menjaga kerahasiaan responden tidak perlu mengisi identitas diri (tidak mencantumkan nama responden)
3. *Privacy*, artinya identitas responden tidak akan diketahui oleh orang lain dan mungkin oleh peneliti sendiri sehingga responden secara bebas untuk menentukan pilihan jawaban dari kuesioner tanpa adanya tekanan dari pihak manapun baik secara langsung maupun tidak langsung.
4. *Confidentiality*, artinya bahwa informasi yang telah dikumpulkan dari responden dijamin kerahasiaan oleh peneliti. Responden diberikan jaminan bahwa data yang diberikan tidak akan berpengaruh terhadap kondite dan pekerjaan, data yang diperoleh oleh peneliti disimpan dan dipergunakan untuk pelaporan penelitian.

F. Alat pengumpul data.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang diberikan kepada responden selanjutnya diisi dan diberi waktu selama 1 jam. Pengumpulan data dibantu oleh kepala ruangan sehingga tidak menyulitkan peneliti dalam mengkoordinasikan hasil isian kuesioner. Sesuai dengan teori bahwa kuesioner cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2008).

Peneliti membagi tiga jenis kuesioner yang diberikan kepada responden yang terdiri dari:

1. Kuesioner A: Pengukuran karakteristik perawat pelaksana

Pengukuran karakteristik berdasarkan pendapat Robbin (2006) terdiri dari Umur, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan dan status perkawinan. Data dikumpulkan dengan kuesioner A dalam bentuk isian terbuka.

2. Kuesioner B: Pengukuran persepsi perawat tentang organisasi pembelajar

Peneliti mengukur persepsi perawat pelaksana dengan kuesioner yang diberikan kepada responden tentang organisasi pembelajar dalam rumah sakit umum daerah jombang. Kuesioner ini merupakan data primer yang dikembangkan dari konsep Marquardt (1997) dan Senge (1996). Untuk mengukur variabel-variabel sosial dan psikologis dapat menggunakan skala likert (Suhartono, 2002) penelitian ini menggunakan skala likert, untuk sub variabel 1 sampai 5 pernyataan yang diberikan hanya pernyataan positif karena untuk mengetahui bagaimana persepsi perawat terhadap penerapan organisasi pembelajar di Rumah Sakit Jombang, sedangkan untuk subvariabel ke 6 yang mengukur persepsi perawat terhadap kecenderungannya dalam tindakan disiplin organisasi pembelajar, peneliti menggunakan pernyataan positif dan negatif. Alternatif pilihan jawaban sebanyak 4 pilihan. Sangat setuju nilai 4, setuju 3, tidak setuju 2, sangat tidak setuju 1. Demikian sebaliknya pernyataan negatif.

Tabel.4.2. Kisi-kisi instrumen penelitian persepsi perawat tentang organisasi Pembelajar

No.	Variabel / subvariabel Penelitian	Jumlah Pernyataan	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Persepsi perawat tentang dinamika pembelajaran	10	1 – 10	-
2.	Persepsi perawat tentang transformasi organisasi	10	11 – 20	-
3.	Persepsi perawat tentang pemberdayaan manusia	10	21 - 30	-
4.	Persepsi perawat tentang manajemen pengetahuan	10	31 – 40	-
5.	Persepsi perawat tentang aplikasi teknologi	10	41 – 50	-
6.	Persepsi perawat tentang disiplin organisasi pembelajar	20	51, 53,55,57, 59,61,63,65, 67,69	52,54,56,58, 60,62,64,66, 68,70
Jumlah total pernyataan		70		

3. Kuesiner C Penilaian pencapaian diri (*Self appraisal*) perawat pelaksana
- Metode penilaian terhadap diri sendiri guna mengukur kemampuan diri seseorang terhadap pengembangannya. Metode untuk memusatkan prestasi yang akan datang dengan penilaian diri, metode ini dilakukan dengan cara perawat menilai dirinya sendiri, teknik ini bertujuan evaluasi pengembangan diri (Ilyas,2002)

Modifikasi pernyataan penilaian dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami dan tidak menimbulkan persepsi ganda. Sebagai data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui data kepegawaian di

rumah sakit umum Jombang serta dari berbagai referensi yang ada. Cara menilai dengan skore dan kriteria apabila pernyataan positif maka sebagai berikut 4 = (SL) Selalu diterapkan, 3 = (SR) Sering diterapkan atau sebagian besar dirasakan, 2 = (JR) Jarang diterapkan atau sebagian kecil dirasakan, 1 = (TP) Tidak pernah diterapkan secara minimal atau tidak diterapkan sama sekali. Untuk pernyataan negatif 1 = (SL) Selalu diterapkan, 2 = (SR) Sering diterapkan atau sebagian besar dirasakan, 3 = (JR) Jarang diterapkan atau sebagian kecil dirasakan, 4 = (TP) Tidak pernah diterapkan secara minimal atau tidak diterapkan sama sekali

Format penilaian disusun berdasarkan komponen yang telah diadopsi menurut Asad(2003) yang dimodifikasi pada tugas keperawatan. Pencapaian diri dinilai berdasarkan kualitas kerja yang terdiri dari ketepatan perawat dalam melaksanakan tugas, ketrampilan yang dimiliki, ketelitian dalam melakukan pekerjaan dan kerapian pekerjaan. Kuantitas diukur dengan jumlah pekerjaan. Ketangguhan juga diukur terhadap penyelesaian masalah yang dihadapi. Sikap diukur terhadap perubahan, serta kerjasama dengan teman sejawat dan profesi lain.

Tabel.4.3. Kisi-kisi instrumen penelitian penilaian pencapaian diri perawat

No.	Komponen penilaian	Jumlah Pernyataan	No. Pernyataan positif	No. Pernyataan negatif
1	Kualitas kerja:			
	1. Ketepatan perawat melaksanakan tugas	2	1	2
	2. Ketrampilan yang dimiliki	2	3	4
	3. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan	2	5	6
	4. Kerapian dalam melakukan pekerjaan	2	7	8
2.	Kuantitas kerja :			
	1. Jumlah tindakan keperawatan yang diberikan	2	9	10
	2. Kontribusi terhadap administrasi keperawatan	2	11	12
3.	Ketangguban :			
	1. Mengikuti instruksi pimpinan/atasan	2	13	14
	2. Mempunyai inisiatif	2	15	16
	3. Memperhatikan keamanan dalam bertindak	2	17	18
	4. Ketepatan waktu dan kehadiran	2	19	20
4.	Sikap:			
	1. Terhadap perubahan dan teman	2	21	22
	2. kerjasama	2	23	24

4. Uji Coba Kuisisioner

Uji coba kuisisioner dilakukan untuk memperoleh data yang akurat dan obyektif (Hastono, 2007). Hal ini sangat penting dalam penelitian karena kesimpulan penelitian hanya dapat dipercaya bila alat ukurnya adalah akurat dan obyektif. Uji coba ini dilakukan di RSUD Pasuruan, dengan 30 responden perawat pelaksana yang memiliki karakteristik hampir sama dengan sampel dalam penelitian ini.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Arikunto (2002) menyatakan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi product moment, untuk mengukur masing-masing item pernyataan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Bila r hasil $> r$ tabel maka pernyataan tersebut valid dan bila r hitung lebih kecil dari r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid (Hastono, 2007).

Reliabilitas adalah suatu ukuran menunjukkan sejauh mana kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta atau kenyataan tadi diukur atau diamati berkali-kali dalam jangka waktu yang berlainan tetap konsisten (Nursalam, 2003). Penghitungan uji validitas dan Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan software komputer. Pengujian dengan membandingkan nilai alpha *cronbach* yaitu

koefisien yang merupakan rata-rata dari semua koefisien korelasi belah dua dari suatu alat ukur dan nilai alpha 0,05, jika nilai alpha *cronbach* lebih besar atau sama dengan alpha pernyataan maka instrumen tersebut reliabel (Hastono,2007)

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Ujicoba dilaksanakan pada tanggal 27 Mei 2009 di RSUD Pasuruan, dengan jumlah responden 30 orang perawat pelaksana yang memiliki karakteristik serupa dengan sampel dalam penelitian ini. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas

No	Variabel	Jumlah item	Validitas	Reliabilitas
1.	Persepsi Organisasi pembelajar			
	a. Dinamika Pembelajaran	10	0,368 s/d 0,659	0,659
	b. Transformasi organisasi	10	0,384 s/d 0,783	0,770
	c. Pemberdayaan manusia	10	0,492 s/d 0,682	0,637
	d. Manajemen Pengetahuan	10	0,386 s/d 0,783	0,732
	e. Aplikasi Teknologi	10	0,384 s/d 0,783	0,762
	f. Disiplin Pembelajaran	20	0,434 s/d 0,745	0,705
2.	Pencapaian diri	24	0,391 s/d 0,756	0,660

r tabel : 0,361 n=30

Instrumen dikatakan valid karena nilai korelasi *Product Moment* (r hitung) lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 5% dan N sebanyak 30 responden. Hasil perhitungan r *Product Moment* disajikan

dalam tabel berikut nilai r tabel sebesar 0,361 maka semua angka perhitungan r *Product Moment*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut adalah valid. Sedangkan uji reliabilitas nilai alpha cronbach's pada masing-masing item lebih tinggi dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel.

G. Prosedur Pengumpulan Data

Setelah mendapatkan ijin dari RSUD Jombang selama satu minggu proses perijinan, pengumpulan data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut :

1. Mengumpulkan kepala ruangan untuk membantu proses pengumpulan data dengan berkoordinasi dengan kepala bidang keperawatan.
2. Menjelaskan tujuan, manfaat dan prosedur penelitian kepada kepala ruangan dan instruktur klinik yang membantu dalam proses pengumpulan data penelitian. Kegiatan ini dilakukan selama satu hari pada tanggal 27 Mei 2009.
3. Memberikan penjelasan tentang tujuan, manfaat dan prosedur penelitian yang dilakukan kepada responden dibantu oleh kepala ruang diruangan masing-masing.
4. Setelah responden memahami penjelasan yang diberikan, responden diminta persetujuannya dengan menandatangani *informed consent* sebagai buktinya.
5. Pembagian kuisisioner kepada responden dilakukan dengan membagi pada masing-masing ruangan. Kenyataan dilapangan karena waktu kerja tidak

dapat ditinggalkan untuk pelayanan kepada pasien, maka ada sebagian kuesioner yang harus dibawa pulang untuk diisi di rumah. Hal ini diserahkan kepada penanggungjawab perawat agar pengumpulan data dapat dilakukan keesokan harinya. Untuk mengurangi bias dalam pengisian data maka ketika dikumpulkan diklarifikasi lagi kepada perawat.

6. Mempersilahkan responden untuk mengisi kuisisioner, selama responden mengisi kuisisioner, peneliti dibantu oleh kepala ruangan mendampingi responden apabila ada pernyataan yang kurang dimengerti, dan selanjutnya peneliti menjelaskannya.
7. Mengumpulkan kuisisioner yang telah diisi dan diperiksa kelengkapannya, apabila terdapat kekurangan maka responden diminta untuk mengisi kembali.
8. Untuk penilaian pencapaian diri, diberi penjelasan terlebih dahulu cara menilai penilaian diri dengan memperhatikan kejujuran dan pemahaman tentang apa yang dinilai pada dirinya sendiri.

H. Analisis data

a. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut :

- 1) Pemeriksaan data (*editing*), yaitu kegiatan untuk melakukan pengecekan isian kuesioner yang telah diberikan kepada responden, meliputi:

- a) Kelengkapan jawaban, apakah semua pertanyaan sudah dijawab oleh responden.
- b) Kejelasan tulisan, apakah tulisan dapat dibaca dengan jelas.
- c) Relevansi jawaban, apakah jawaban yang tertulis relevan dengan pertanyaan.

Kuesioner yang terisi secara lengkap, tidak ada pengisian yang tidak sesuai dengan petunjuk dan tidak relevannya jawaban dengan pertanyaan. Pada kroscek tidak ditemukan adanya kekurangan isian.

- 2) Pembuatan kode (*koding*), yaitu melakukan coding pada data yang sudah diedit, sebagai upaya untuk menyederhanakan data, yaitu dengan memberi tanda angka 1 – 4 pada masing- masing kategori jawaban responden.
- 3) *Processing*, yaitu melakukan pemrosesan data dengan cara mengentry data yang ada dengan menggunakan computer.
- 4) *Cleaning*, yaitu pengecekan kembali data yang sudah dientry, apakah ada kesalahan atau tidak. *Cleaning* dilakukan dengan cara :
 - a) Mengetahui Missing data
Yaitu dilakukan list (distribusi frekuensi) dari variabel yang ada, sehingga akan terlihat missing data.
 - b) Mengetahui Variasi data
Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada kesalahan dalam entry data atau tidak. Cara mendeteksinya dengan mengeluarkan distribusi masing-masing variabel.

c) Mengetahui konsistensi data

Dilakukan dengan menghubungkan dua variabel apakah terdapat konsistensi atau tidak.

Dalam proses pengecekan data yang masuk semua dapat terdeteksi pada distribusi masing-masing variabel telah terisi sesuai dengan jumlah responden 228 orang.

b. Analisis Data

1) Analisis univariat

Analisis univariat pada penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran persepsi perawat pelaksana terhadap organisasi pembelajar dan pencapaian diri perawat pelaksana, sedangkan untuk variabel umur dan masa kerja karena datanya adalah numerik dengan penyajian data hasil meliputi mean, median dan SD dan min –maks, taraf kepercayaan 95 %. Persepsi organisasi pembelajar dan pencapaian diri data kategorik dengan penyajian frekuensi dan prosentase.

2) Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui antarvariabel independent dengan variabel dependent (Hastono, 2007). Pada penelitian ini dilakukan uji statistic, yaitu uji t untuk variabel

independent berbentuk data numerik dan dependennya kategori, uji kai kuadrat untuk variabel independen berbentuk data kategorik dan dependennya katagorik. Masing-masing sub variabel organisasi pembelajar dengan pencapaian diri perawat pelaksana.

Tabel. 4.3. Uji Statistik Bivariat.

Variabel Independen	Variabel Dependen	Uji Statistik
Umur	Pencapaian diri	Uji t independent
Jenis kelamin	Pencapaian diri	Kai kuadrat
Status perkawinan	Pencapaian diri	Kai kuadrat
Masa kerja	Pencapaian diri	Uji t Independent
Tingkat Pendidikan	Pencapaian diri	Kai kuadrat
Pelatihan	Pencapaian diri	Kai kuadrat
Persepsi perawat tentang organisasi pembelajar	Pencapaian diri	Kai kuadrat
Persepsi perawat tentang Dinamika pembelajaran	Pencapaian diri	Kai kuadrat
Persepsi perawat tentang Transformasi organisasi	Pencapaian diri	Kai kuadrat
Persepsi perawat tentang Aplikasi teknologi	Pencapaian diri	Kai kuadrat
Persepsi perawat tentang Pemberdayaan manusia	Pencapaian diri	Kai kuadrat
Persepsi perawat tentang Disiplin organisasi pembelajar	Pencapaian diri	Kai kuadrat

Nilai alpha dalam penelitian ini 0,05 dengan tingkat kepercayaan 95%. Dengan kesimpulan uji t bila p value $< 0,05$ ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, untuk kai kuadrat bila p value $< 0,05$ ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3) Multivariat

Hastono (2007) mengemukakan analisis multivariat bertujuan untuk mengetahui variabel independen yang paling berhubungan dengan variabel dependen. Uji statistic yang digunakan adalah regresi logistik berganda karena variabel dependennya berbentuk variabel katagorik. Uji ini digunakan untuk melakukan prediksi variabel independen yang paling berhubungan dengan variabel dependen.

Adapun tahapan pemodelan dalam regresi logistik berganda adalah sebagai berikut:

- a) melakukan analisis bivariat antara masing-masing variabel independen dengan variabel depeden. Bila uji bivariat mempunyai nilai $p < 0,25$, maka variabel tersebut dapat masuk model bivariat.
- b) Melakukan pemodelan lengkap, mencakup variabel utama, semua variabel confounding dan kandidat interaksi secara bersama-sama (interaksi dibuat antara variabel utama dengan semua variabel *confounding*).

- c) Melakukan penilaian interaksi, dengan cara mengeluarkan variabel yang nilai p Waldnya tidak signifikan dikeluarkan dari model secara berurutan satu persatu dari nilai yang p Wald yang terbesar.
- d) Melakukan penilaian *confounding*, dengan cara mengeluarkan variabel *confounding* satu persatu dimulai dari yang memiliki p Wald terbesar, bila setelah dikeluarkan diperoleh selisih OR (Odd Ratio) variabel utama antara sebelum dan sesudah variabel *confounding* dikeluarkan lebih besar 10 %, maka variabel tersebut dinyatakan sebagai *confounding* dan harus tetap berada pada model. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak computer.

Untuk mencari pengaruh varians dari persepsi perawat tentang organisasi pembelajar yang paling berpengaruh terhadap prestasi maka besarnya koefisien determinasi. Koefisien determinasi diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang ditemukan. Dari hasil tersebut dikalikan 100% untuk menunjukkan berapa % dari variabel independen yang paling berpengaruh terhadap pencapaian diri perawat.

BAB V

HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menggambarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel dan tekstular yang didasarkan pada hasil analisis univariat, bivariat dan multivariat. Analisis univariat untuk mengetahui nilai-nilai tengah dan nilai rata-rata dan distribusi frekuensi setiap variabel. Analisis bivariat untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel karakteristik individu, persepsi tentang organisasi pembelajar dengan variabel pencapaian diri perawat pelaksana. Analisis multivariat dilakukan untuk mengetahui variabel persepsi tentang organisasi pembelajar mana yang paling berhubungan dengan pencapaian diri perawat pelaksana.

A. Analisis Univariat

Analisis univariat menggambarkan distribusi frekuensi karakteristik perawat pelaksana yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, pelatihan dan lama kerja. Analisis ini juga memberikan gambaran mengenai persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar yang meliputi : Dinamika pembelajaran, transformasi organisasi, pemberdayaan manusia, manajemen pengetahuan, aplikasi teknologi, disiplin pembelajaran, serta menggambarkan pencapaian diri perawat pelaksana.

1. Karakteristik perawat pelaksana

Karakteristik perawat pelaksana pada penelitian ini meliputi : usia, jenis kelamin, pendidikan, pelatihan, lama kerja perawat di RSUD Swadana Jombang, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1.
Distribusi frekuensi karakteristik Perawat Pelaksana berdasarkan rata-rata Umur dan Masa Kerja di RSUD Jombang Tahun 2009 (n = 228)

No	Variabel	Mean	Median	SD	Min-Maks	95%CI
1.	Umur	32,39	29,34	8,17	20-50	31,33-33,46
2.	Masa Kerja	6,25	5,54	5,20	1-23	5,57-6,92

Tabel 5.1 Menunjukkan bahwa distribusi frekuensi karakteristik perawat pelaksana menunjukkan bahwa rata-rata umur perawat pelaksana di instalasi rawat inap RSUD Jombang adalah normal dengan nilai mean 32,39 tahun (95% CI : 31,33-33,46), dengan standar deviasi 8,17 tahun, umur yang termuda adalah 20 tahun dan yang tertua adalah 50 tahun. Dari hasil estimasi interval dapat disimpulkan bahwa 95 % diyakini bahwa rata-rata umur perawat pelaksana adalah antara 31,33 sampai dengan 33,46 tahun. Umur rata-rata perawat tersebut menggambarkan bahwa perawat pelaksana di RSUD Jombang tahun 2009 ini berada dalam rentang fase dewasa muda yang merupakan masa produktif dan mempunyai semangat tinggi pencapaian diri.

Masa kerja perawat pelaksana di RSUD Jombang berdasarkan tabel 5.1 dapat dijelaskan bahwa rata-rata masa kerja perawat pelaksana adalah 6,25 tahun

(95% CI : 5,57-6,92), dengan standar deviasi 5,20 tahun, masa kerja yang terendah adalah 1 tahun dan yang terlama adalah 23 tahun. Dari hasil estimasi interval dapat disimpulkan bahwa 95% diyakini bahwa rata-rata masa kerja perawat pelaksana adalah antara 5,57 sampai dengan 6,92 tahun. Rata-rata masa kerja tersebut menggambarkan bahwa pada umumnya perawat pelaksana di RSUD Jombang termasuk dalam katagori senior (>5 tahun).

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Perawat pelaksana berdasarkan karakteristik jenis kelamin, pendidikan, pelatihan dan status perkawinan di RSUD Swadana Jombang Tahun 2009 (n=228)

No	Karakteristik	Frekuensi(f) (n=228)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	• Laki-laki	45	19,7
	• Perempuan	183	80,3
2.	Pendidikan		
	• SPK	3	1,3
	• DIII Keperawatan	204	89,5
	• S1 Keperawatan	21	9,2
3.	Pelatihan		
	• Pernah	133	58,3
	• Tidak Pernah	95	41,7
4.	Status Perkawinan		
	• Menikah	208	91,2
	• Tidak menikah	20	8,8

Karakteristik perawat pelaksana adalah jenis kelamin perempuan (80,3%), (91,2 %) telah menikah, pendidikan DIII Keperawatan (89,5 %) telah mengikuti pelatihan sebanyak (58,3 %).

2. Persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar di RSUD Jombang tahun 2009.

Persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar yang meliputi meliputi variabel dinamika pembelajaran, transformasi organisasi, pemberdayaan manusia, manajemen pengetahuan, aplikasi teknologi dan disiplin pembelajaran, deskripsi hasil mengenai hal tersebut dikategorikan menjadi baik dan kurang berdasarkan nilai mean, median karena distribusi data normal.

Tabel 5.3
Distribusi frekuensi perawat pelaksana berdasarkan persepsi tentang organisasi pembelajar di RSUD Swadana Jombang tahun 2009 (n=228)

NO	Variabel	Frekuensi n = 228	Persentase (%)
	Organisasi pembelajaran(total)		
	Kurang	98	43,4
	Baik	130	56,6
1.	Dinamika Pembelajaran		
	Kurang	100	43,9
	Baik	128	56,1
2.	Transformasi Organisasi		
	Kurang	93	40,8
	Baik	135	59,2
3.	Pemberdayaan Manusia		
	Kurang	99	43,4
	Baik	129	56,6
4.	Manajemen pengetahuan		
	Kurang	109	47,8
	Baik	119	52,2
5.	Aplikasi Teknologi		
	Kurang	101	44,3
	Baik	127	55,7
6.	Disiplin pembelajaran		
	Kurang	94	41,2
	Baik	134	58,8

Pada tabel 5.3. Persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar di RSUD Jombang pada umumnya adalah baik (56,6%). Sub variabel didapatkan dinamika pembelajaran yang baik (56,1%), transformasi organisasi berjalan dengan baik (59,2%), pemberdayaan yang baik (56,6%) manajemen pengetahuan adalah baik (52,2%), aplikasi teknologi baik (55,7%), disiplin pembelajaran baik (58,8%).

3. Pencapaian diri

Analisis univariat untuk pencapaian diri menggunakan metode *self assessment*, penilaian meliputi kuantitas dan kualitas kerja, kerja sama, kepribadian, kepandaian yang beranekaragam, kepemimpinan keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif. Hasilnya dari data yang dikumpulkan dikategorikan baik dan kurang dari nilai median karena distribusi normal.

Tabel 5. 4
Distribusi Frekuensi Perawat Pelaksana berdasarkan Pencapaian diri di RSUD Swadana Jombang 2009 (n=228)

No.	Varibel Pencapaian diri	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Kurang	85	37,3
2.	Baik	143	62,7

Pada tabel 5.3. Pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang pada umumnya adalah baik (56,6%)

B. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dimaksudkan untuk membuat suatu kesimpulan dengan melakukan suatu pembuktian secara statistik mengenai hubungan antara dua variabel yang diteliti dengan melakukan uji hipotesis yang telah ditetapkan dengan suatu metode statistik non-parametrik antara lain uji korelasi *chi-square* karena data yang diperoleh katagorik dengan katagorik, dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$. Ketentuan hubungan dikatakan bermakna bilamana p-value $< 0,05$ dan hubungan tidak bermakna jika p-value $> 0,05$. Hasil analisis yang disajikan adalah hubungan antara karakteristik perawat pelaksana dengan pencapaian diri, karakteristik perawat pelaksana dengan persepsi tentang organisasi pembelajar, dan persepsi organisasi pembelajar dengan pencapaian diri.

1. Hubungan persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang tahun 2009

Hubungan persepsi tentang organisasi pembelajar (dinamika pembelajaran, transformasi organisasi, pemberdayaan manusia, manajemen pengetahuan, aplikasi teknologi, dan disiplin pembelajaran) dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang dapat dilihat pada tabel 5.5.

Tabel 5. 5
Distribusi frekuensi perawat pelaksana berdasarkan organisasi pembelajar
dengan pencapaian diri di RSUD Jombang 2009
(n=228)

No	Variabel	Pencapaian diri		Total	p value	OR(CI 95%)
		Kurang	Baik			
	Organisasi Pembelajar					
	• Kurang	36(15,8%)	62 (27,2%)	98	0,022	7,412 (3,511 – 15,648)
	• Baik	49 (21,5%)	81 (35,5%)	130		
1.	Dinamika Pembelajaran					
	• Kurang	43 (18,9%)	57 (25,0%)	100	0,006	6,786 (3,234 – 14,237)
	• Baik	42 (18,4%)	86 (37,7%)	128		
2.	Transformasi Organisasi					
	• Kurang	39 (17,1%)	54 (23,7%)	93	0,005	2,267 (1,134 – 4,534)
	• Baik	46 (20,2%)	89 (39,0%)	135		
3.	Pemberdayaan Manusia					
	• Kurang	48 (21,1%)	51 (22,4%)	99	0,000	2,051 (1,018 – 4,133)
	• Baik	37 (16,2,%)	92 (40,4%)	129		
4.	Manajemen Pengetahuan					
	• Kurang	47 (20,6%)	62 (27,2%)	109	0,005	3,266 (1,568 – 6,805)
	• Baik	38 (16,7,%)	81 (35,5%)	119		
5.	Aplikasi Teknologi					
	• Kurang	40 (17,5%)	61 (26,8%)	101	0,085	6,564 (2,724 – 15,820)
	• Baik	45 (19,7,%)	82 (36,0%)	127		
6.	Disiplin pembelajaran					
	• Kurang	37 (16,2%)	57 (25,0%)	94	0,008	3,597 (1,790 – 7,229)
	• Baik	48 (21,1%)	86 (37,8%)	134		

Perawat yang mempunyai persepsi organisasi pembelajar baik memiliki pencapaian diri baik dibandingkan organisasi pembelajar kurang (27,2%). Hasil uji statistik didapatkan nilai *p value* sebesar 0,022 ($\alpha = 0,05$) artinya ada hubungan yang bermakna antara persepsi perawat pelaksana tentang

organisasi pembelajar dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang. Nilai OR : 7,412 hal ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang mempersepsikan organisasi pembelajar yang baik berpeluang 7,412 kali untuk mendapatkan pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan yang mempunyai persepsi kurang tentang organisasi pembelajar

a. Hubungan persepsi pelaksana tentang dinamika pembelajaran dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang

Pola hubungan persepsi perawat pelaksana tentang dinamika pembelajaran baik memiliki pencapaian diri baik dibandingkan dengan dinamika pembelajaran yang kurang (25,0%), Hasil uji statistik didapatkan *p value* 0,006 ($\alpha = 0,05$), berarti ada hubungan yang bermakna antara persepsi tentang dinamika pembelajaran dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang. Nilai OR : 6,786 menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang mempersepsikan dinamika pembelajaran yang baik berpeluang 6,786 kali untuk mendapatkan pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan yang mempunyai persepsi kurang tentang dinamika pembelajaran.

- b. Hubungan persepsi perawat pelaksana tentang transformasi organisasi dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang

Tabel 5.5 memperlihatkan bahwa perawat pelaksana yang mempunyai persepsi tentang transformasi organisasi yang baik memiliki pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan persepsi transformasi organisasi yang kurang (23,7%). Hasil uji statistik didapatkan $p\text{-value} = 0,005(\alpha = 0,05)$, artinya bahwa ada hubungan yang bermakna antara persepsi perawat pelaksana tentang transformasi organisasi dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang. Nilai OR : 2,267 hal ini menunjukan bahwa perawat pelaksana yang mempersepsikan transformasi organisasi yang baik berpeluang 2,267 kali untuk mendapatkan pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan yang mempunyai persepsi kurang tentang transformasi organisasi

- c. Hubungan persepsi tentang pemberdayaan manusia dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang

Perawat pelaksana yang mempunyai persepsi baik tentang pemberdayaan manusia memiliki pencapaian dirinya baik dibandingkan persepsi tentang pemberdayaan manusia yang kurang (22,4%), Hasil uji statistik didapatkan nilai $p\text{-value}=0,000(\alpha = 0,05)$, berarti dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara persepsi perawat pelaksana tentang pemberdayaan manusia dengan pencapaian diri perawat pelaksana di

RSUD Jombang. Nilai OR : 2,057 hal ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang mempersepsikan pemberdayaan manusia yang baik berpeluang 2,057 kali untuk mendapatkan pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan yang mempunyai persepsi kurang tentang pemberdayaan manusia.

d. Hubungan persepsi tentang manajemen pengetahuan dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang tahun 2009

Hubungan persepsi tentang manajemen pengetahuan yang digambarkan pada tabel 5.8 menjelaskan bahwa perawat pelaksana yang mempunyai persepsi tentang manajemen pengetahuan yang baik memiliki pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan manajemen pengetahuan yang kurang (27,2%), hasil uji statistik didapatkan $p\text{-value} = 0,005$ ($\alpha = 0,05$), yang berarti bahwa ada hubungan yang bermakna antara persepsi tentang manajemen pengetahuan dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang. Nilai OR : 3,266 hal ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang mempersepsikan manajemen pengetahuan yang baik berpeluang 3,266 kali untuk mendapatkan pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan yang mempunyai persepsi kurang tentang manajemen pengetahuan.

- e. Hubungan persepsi tentang aplikasi teknologi dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang tahun 2009

Persepsi perawat pelaksana tentang aplikasi teknologi yang baik mempunyai memiliki pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan aplikasi teknologi yang kurang (26,8%), hasil uji statistik didapatkan $p\text{-value}=0,085$ ($\alpha = 0,05$) artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara persepsi tentang aplikasi teknologi dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang. Nilai OR : 6,564 hal ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang mempersepsikan aplikasi teknologi yang baik berpeluang 6,564 kali untuk mendapatkan pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan yang mempunyai persepsi kurang tentang pemberdayaan manusia.

- f. Hubungan persepsi tentang disiplin pembelajaran dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang tahun 2009

Persepsi perawat pelaksana tentang disiplin pembelajaran yang baik memiliki pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan disiplin pembelajaran yang kurang (25,0%), hasil uji statistik didapatkan $p\text{-value}=0,008$ ($\alpha = 0,05$) artinya ada hubungan yang bermakna antara persepsi tentang disiplin pembelajaran dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang. Nilai OR=3,597 yang berarti bahwa

perawat pelaksana yang mempunyai persepsi tentang disiplin pembelajaran yang baik 3,597 kali berpeluang pencapaian diri yang baik, dibandingkan yang mempunyai persepsi yang kurang tentang disiplin pembelajaran.

2. Hubungan Karakteristik Perawat pelaksana dengan Pencapaian diri

Hubungan karakteristik individu yang meliputi jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan dan pelatihan dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang tahun 2009 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 6
Distribusi Frekuensi Hubungan Perawat Pelaksana Berdasarkan
Karakteristik dengan Pencapaian diri di RSUD Jombang 2009
(n=228)

No	Variabel	Pencapaian diri		Total	P value	OR(CI 95%)
		Kurang	Baik			
1.	Jenis kelamin					1,275
	Perempuan	68 (29,8%)	115 (50,4%)	183	0,001	(0,356-2,743)
	Laki-laki	17 (7,5%)	28 (12,3%)	45		
2.	Status kawin					1,246
	Tidak menikah	6 (2,6%)	14 (6,1%)	20	0,481	(0,892-2,764)
	menikah	79 (34,6%)	129 (56,6%)	208		
3.	Pendidikan					1,233
	SPK	0 (0%)	3 (1,3%)	3	0,265	(0,453-2,514)
	DIII Kep	79 (34,6%)	125 (54,8%)	204		
	S1 Kep	6 (2,6%)	15 (6,6%)	21		
4.	Pelatihan					1,243
	Tidak pernah	33(14,5%)	62(27,2%)	95	0,012	(0,276-1,733)
	Pernah	52(22,8%)	81(35,5%)	133		

Pada tabel 5.6 memperlihatkan ada kecenderungan perawat pelaksana dengan jenis kelamin perempuan mempunyai pencapaian diri lebih baik dibandingkan laki-laki (12,3%). Hasil uji statistik didapatkan bahwa $p\text{-value} = 0,001$ ($\alpha = 0,05$) yang berarti bahwa ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin perawat pelaksana dengan pencapaian diri.

Latar belakang pendidikan keperawatan perawat pelaksana pada tabel 5. 6 dijelaskan bahwa pendidikan DIII Keperawatan yang mempunyai pencapaian diri baik (54,8%). Hasil uji statistik didapatkan bahwa $p\text{-value} = 0,256$ ($\alpha = 0,05$), yang dapat disimpulkan tidak ada hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan pencapaian diri antara perawat pelaksana di RSUD Jombang.

Tabel 5.6 memperlihatkan perawat pelaksana yang sudah menikah mempunyai nilai pencapaian diri baik (56,6%). Hasil uji statistik didapatkan bahwa $p\text{-value} = 0,481$ ($\alpha = 0,05$) yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang bermakna status perkawinan dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang.

Tabel 5.6 memperlihatkan bahwa ada kecenderungan perawat pelaksana yang sudah mengikuti pelatihan mempunyai pencapaian diri yang baik (35,5 %). Hasil uji statistik didapatkan bahwa $p\text{-value} = 0,012$ ($\alpha =$

0,05) yang berarti bahwa ada hubungan yang bermakna antara perawat yang mengikuti pelatihan dengan pencapaian diri baik dibandingkan perawat pelaksana yang tidak mengikuti pelatihan.

Tabel 5.7
Distribusi hubungan karakteristik perawat (Umur dan Masa Kerja) dengan
Pencapaian diri Perawat Pelaksana di RSUD Jombang Tahun 2009
(n = 228)

Variabel Karakteristik	Variabel dependen	Mean	SD	SE	<i>p value</i>	N
Umur	Pencapaian diri					
	• Kurang	26,22	3,903	0,480	0,991	85
	• Baik	28,44	5,383	0,622		143
Masa Kerja	Pencapaian diri					
	• Kurang	5,42	3,973	0,203	0,550	95
	• Baik	7,04	5,063	0,403		133

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa rata-rata umur perawat memiliki pencapaian diri baik dibandingkan pencapaian diri yang kurang. Hasil uji statistik didapatkan bahwa $p\ value = 0,991$ ($\alpha = 0,05$), artinya tidak ada hubungan yang bermakna antara umur dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang

Rata-rata masa kerja perawat yang bekerja memiliki pencapaian diri baik dibandingkan dengan pencapaian diri yang kurang. Hasil uji statistik didapatkan bahwa $p\ value = 0,550$ ($\alpha = 0,05$), artinya tidak ada hubungan antara masa kerja dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang.

C. Analisis Multivariat

Analisis multivariat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi logistik ganda model faktor resiko dengan tujuan mengestimasi secara valid hubungan variabel utama yaitu persepsi perawat tentang organisasi pembelajar dengan variabel pencapaian diri (variabel dependen) dengan mengontrol beberapa variabel *confounding*. Uji yang dilakukan menggunakan uji regresi logistik berganda karena variabel persepsi tentang organisasi pembelajar (dengan sub variabel dinamika pembelajaran, transformasi organisasi, pemberdayaan manusia, manajemen pengetahuan, aplikasi teknologi dan disiplin pembelajaran) variabel *independent* adalah data katagorik dan pencapaian diri sebagai variabel *dependent* juga merupakan data katagorik.

1. Pemilihan variabel kandidat

Penelitian ini menduga ada 12 variabel yang diduga berhubungan dengan pencapaian diri, yaitu karakteristik perawat(6 variabel), organisasi pembelajar (6 variabel). Pembuatan model multivariat tersebut terlebih dahulu dilakukan analisis bivariat dengan variabel dependen(pencapaian diri) menurut Mickey dan Greenland (1989) , variabel pada saat dilakukan uji G (Rasio Log-Likelihood) memiliki *P-value* < 0,25 dan mempunyai

kemaknaan secara substansi dapat dijadikan sebagai kandidat, yang akan dimasukkan ke dalam model multivariat.

Tabel 5.8
Distribusi variabel persepsi organisasi pembelajar dan Karakteristik Individu
Dengan pencapaian diri Perawat Pelaksana di RSUD Jombang Tahun 2009
Berdasarkan nilai p Value (n = 228)

Variabel / sub variabel	P value
Organisasi pembelajar	0,882
• Dinamika pembelajaran	0,115*
• Transformasi organisasi	0,229*
• Pemberdayaan manusia	0,002*
• Manajemen pengetahuan	0,081*
• Aplikasi teknologi	0,581
• Disiplin pembelajaran	0,587
Karakteristik Individu	
• Umur	0,990
• Jenis Kelamin	0,939
• Status perkawinan	0,475
• Pendidikan	0,158*
• pelatihan	0,501
• Masa Kerja	0,560

Ket : * Kandidat yang masuk multivariat

Hasil analisis bivariat pada tabel 5.8 menunjukkan bahwa variabel yang masuk dalam uji multivariat karena memiliki *p value* < 0,25 (sebanyak 5 variabel yaitu dinamika pembelajaran, transformasi organisasi, pemberdayaan manusia, manajemen pengetahuan dan pendidikan) dan 8 variabel lainnya memiliki *p value* > 0,25 sehingga variabel tersebut bukan menjadi kandidat dalam uji multivariat.

2. Pemodelan Multivariat

Pemodelan ini dicoba dilakukan untuk semua kandidat yang mempunyai *p wald* < 0,25 secara bersama-sama dengan variabel *confounding*, tetapi

kemudian satu persatu dikeluarkan dari model berdasarkan nilai p value > 0,05 artinya setelah melalui perhitungan statistik ditemukan variabel kandidat yang memiliki p value > 0,05 maka dikeluarkan dari model. Hasil analisis model pertama hubungan antara lima variabel yang termasuk kandidat (dinamika pembelajaran, transformasi organisasi, pemberdayaan manusia, manajemen pengetahuan dan pendidikan) dengan pencapaian diri, terlihat pada tabel 5.12 dibawah ini :

Tabel 5.9
Distribusi kandidat variabel persepsi tentang organisasi pembelajar dan karakteristik perawat pelaksana di RSUD Jombang (n=228)

No	Variabel	B	SE	<i>P</i> value	OR	95% CI
1.	Dinamika pembelajaran	0,698	0,299	0,021	1,991	1,108-3,578
2.	Transformasi organisasi	0,544	0,303	0,072	1,723	0,952-3,119
3.	Pemberdayaan manusia	0,998	0,297	0,001	2,714	1,517-4,857
4.	Manajemen pengetahuan	0,667	0,302	0,027	1,949	1,077-3,525
5.	Pendidikan	0,184	0,472	0,696	1,202	0,476-3,035

p value = 0.183

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik pada tabel 5.9, menunjukkan p value = 0,183, namun secara signifikan p Wald ada variabel yang p value nya lebih dari 0,05 sehingga dikeluarkan dari model secara berurutan dari p value nya yang terbesar dahulu, yaitu pertama dikeluarkan adalah variabel pendidikan (0,696), dan selanjutnya variabel transformasi organisasi (0,072).

3. Melakukan Uji interaksi

Hasil uji interaksi pada variabel dinamika pembelajaran, pemberdayaan, manajemen pengetahuan terhadap pencapaian diri perawat pelaksana, yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil uji interaksi antara dinamika pembelajaran dengan pemberdayaan manusia didapatkan nilai $p\text{ value} = 0,011$ ($\alpha = 0,05$), artinya ada interaksi antara dinamika pembelajaran dengan pemberdayaan manusia.
- b. Hasil uji interaksi antara pemberdayaan manusia dengan pencapaian diri didapatkan nilai $p\text{ value} = 0,002$ ($\alpha = 0,05$), artinya ada interaksi antara pemberdayaan manusia dengan pencapaian diri perawat pelaksana

Berdasarkan uji interaksi pada ke empat variabel yang masuk pemodelan multivariat, maka diduga secara substansi ada interaksi antara dinamika pembelajaran dan pemberdayaan manusia terhadap pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang.

4. Melakukan penilaian terhadap *confounding*

Berdasarkan hasil uji multivariat akhir didapatkan empat variabel yang paling berhubungan dengan pencapaian diri perawat pelaksana yaitu dinamika pembelajaran, pemberdayaan manusia, manajemen pengetahuan dan pendidikan sebagai variabel *confounding*. Sebagaimana terdapat pada tabel 5.9. Kesimpulan perubahan nilai OR setelah variabel pendidikan dikeluarkan maka perubahan OR kurang dari (10%) pada dinamika pembelajaran (0,10%), Pemberdayaan manusia (7%), dan Manajemen pengetahuan(0,13%) maka variabel pendidikan bukan merupakan variabel *confounding*

5. Pemodelan Akhir

Berdasarkan hasil analisis multivariat setelah variabel *confounding* dikeluarkan maka terjadi perubahan nilai OR kurang dari 10 % sehingga pemodelan akhir dari mutivariat pada penelitian ini adalah sebagaimana terdapat pada tabel 5.10

Tabel 5.10
Distribusi variabel organisasi pembelajar yang paling berhubungan dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang (n=228)

No	Variabel	B	SE	P value	OR	95% CI
1.	Dinamika pembelajaran	0,679	0,296	0,022	1,972	1,105-3,521
3.	Pemberdayaan manusia	0,972	0,293	0,001	2,644	1,488-4,698
4.	Manajemen pengetahuan	0,519	0,287	0,070	1,680	0,958-2,946

p value = 0.049

Berdasarkan hasil analisis multivariat dengan delapan tahapan menunjukkan bahwa variabel yang paling berhubungan secara bermakna dengan pencapaian diri perawat pelaksana adalah persepsi tentang pemberdayaan manusia *p value* = 0,001.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, variabel yang paling berhubungan dengan pencapaian diri adalah pemberdayaan manusia, dinamika pembelajaran dan manajemen pengetahuan. Hasil analisis didapatkan OR dari variabel pemberdayaan manusia 2,644 artinya perawat yang mempunyai persepsi pemberdayaan manusia baik berpeluang 2,644 kali memiliki pencapaian diri yang baik dibandingkan perawat yang mempunyai persepsi kurang tentang

pemberdayaan manusia setelah dikontrol dinamika pembelajaran dan manajemen pengetahuan

OR dinamika pembelajaran didapatkan 1,972 artinya perawat yang mempunyai persepsi baik tentang dinamika pembelajaran akan berpeluang 1,972 kali memiliki pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan perawat yang mempunyai persepsi kurang dari dinamika pembelajaran setelah dikontrol pemberdayaan manusia dan manajemen pengetahuan. OR manajemen pengetahuan didapatkan 1,680 artinya perawat yang mempunyai persepsi baik tentang manajemen pengetahuan akan berpeluang 1,680 kali untuk memiliki pencapaian diri yang baik dibandingkan perawat yang mempunyai persepsi kurang setelah dikontrol dinamika pembelajaran dan pemberdayaan manusia.

Pemberdayaan manusia mempunyai nilai OR yang terbesar yaitu 2,644 artinya variabel pemberdayaan manusia merupakan variabel yang paling besar hubungannya dengan pencapaian diri perawat pelaksana dibandingkan dengan variabel dinamika pembelajaran dan manajemen pengetahuan.

BAB VI

PEMBAHASAN

Pada bab ini dibahas hasil-hasil penelitian yang didapat dan membandingkannya dengan tinjauan pustaka, hasil-hasil penelitian yang terkait. Pada bagian akhir bab ini juga menyajikan implikasi penelitian untuk pelayanan dan penelitian. Pembahasan hasil penelitian diarahkan pada delapan variabel *independent* (persepsi organisasi pembelajar dengan sub variabel dinamika pembelajaran, transformasi organisasi, pemberdayaan manusia, manajemen pengetahuan, aplikasi teknologi dan disiplin pembelajaran, umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, pelatihan dan masa kerja) dengan variabel *dependent* pencapaian diri perawat pelaksana. Mengenai keterbatasan dalam melaksanakan penelitian masih ada walaupun telah dirancang dengan baik.

A. Interpretasi hasil penelitian

Interpretasi hasil penelitian dimulai dari pembahasan hasil analisa univariat variabel *independent* (persepsi perawat tentang organisasi pembelajar) dengan variabel dependen pencapaian diri, dilanjutkan dengan pembahasan hubungan variabel independen dengan variabel dependen (analisis bivariat), dan diakhiri dengan pembahasan hasil uji multivariat.

1. Gambaran Persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar di RSUD Jombang tahun 2009

RSUD Jombang merupakan organisasi atau wadah dalam proses pembelajaran. Menurut Budi Santoso (2003), organisasi pembelajar dapat diidentifikasi melalui Dinamika pembelajaran, Transformasi organisasi, Pemberdayaan manusia, Manajemen pengetahuan, Aplikasi Teknologi.

Berdasarkan analisis univariat dalam penelitian ini mendeskripsikan bahwa Persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar di RSUD Jombang pada umumnya adalah baik (56,6%).

Penelitian terkait dengan organisasi pembelajar menurut (Sjafri, 2003) dalam penelitian pengembangan kapasitas organisasi pembelajar, disimpulkan bahwa semua organisasi yang sedang berkembang mempunyai pola sebagai organisasi pembelajar. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini yang sebagian besar responden menilai pelaksanaan organisasi pembelajar di RSUD Jombang telah berjalan dengan baik.

Penelitian ini menilai organisasi pembelajar dengan menggunakan persepsi. Bagaimana individu-individu memandang satu obyek yang sama tetapi mempersepsikan berbeda karena ada sejumlah faktor membentuk dan kadang

memutar balikan persepsi. Faktor-faktor ini dapat berada pada pihak pelaku persepsi (*Perceiver*). Dan dalam obyeknya atau *target* yang dipersepsikan, atau dalam konteks situasi dimana persepsi itu dilakukan.

Berdasarkan hasil *chi-square* antara persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar dengan pencapaian diri diperoleh kesimpulan ada hubungan yang bermakna antara persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar dengan pencapaian diri. Lebih lanjut dijelaskan bahwa perawat pelaksana yang mempunyai persepsi organisasi pembelajar yang baik berpeluang 7,412 kali untuk mendapatkan pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan yang mempunyai persepsi kurang tentang organisasi pembelajar

Informasi tersebut konsisten dengan gambaran organisasi pembelajar dilakukan terhadap lima komponen tersebut. Peter Senge (1996), mengemukakan bahwa di dalam organisasi pembelajar (*learning organization*) yang efektif akan berpengaruh terhadap perubahan perilaku yang positif bagi pencapaian tujuan organisasi. Alasan ini menurut Senge karena dalam organisasi pembelajar ada unsur-unsur yang merupakan skills yang seyogyanya dimiliki oleh setiap anggota untuk terbangunnya organisasi pembelajar, yakni: *Personal Mastery, Mental Models, Shared Vision, Team Learning, dan Systems Thinking*, sehingga organisasi pembelajar dapat

diwujudkan secara optimal. Kelima dimensi organisasi pembelajar ini harus hadir bersama-sama dalam sebuah organisasi untuk mempercepat proses pembelajaran organisasi dan meningkatkan kemampuannya untuk beradaptasi pada perubahan dan mengantisipasi perubahan di masa depan.

Asumsi ini didasarkan pada teori Flippo(1997), menurut model ini, bahwa pencapaian diri adalah kombinasi perkalian antara kemampuan ,usaha, keterampilan dan kejelasan tugas dan tanggung jawab(*role perception*). Jika seseorang memiliki persepsi peran yang jelas atau memahami tugas dan tanggung jawabnya, memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan dan jika mereka termotivasi menggunakan usahanya/kemampuannya, maka pencapaian dirinya baik.

Pengharapan merupakan persepsi hubungan antara usaha dan prestasi, adalah beralasan menganggap bahwa pengharapan dimasa yang akan datang ditentukan pengalaman sebelumnya. Dengan kata lain valensi dari imbalan atau hasil ditentukan oleh kepuasan yang dialaminya dimasa lampau. Kasus adanya pencapaian diri yang kurang pada kelompok dengan persepsi organisasi pembelajar yang baik pada penelitian ini kemungkinan disebabkan karena individu memandang suatu obyek dan menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dari pelaku persepsi individu. Kebutuhan atau motif yang tidak dipuaskan merangsang individu dan mempunyai pengaruh yang kuat pada persepsi mereka.

Pengharapan dapat menyimpangkan persepsi seseorang dalam melihat apa yang dia harapkan (Robbin, 2003)

Karakteristik-karakteristik dari target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Obyek yang berdekatan satu sama lain cenderung dipersepsikan bersama-sama bukannya secara terpisah. Sebagai akibat dari kedekatan fisik atau waktu, sering kita menggabungkan obyek-obyek atau peristiwa yang tidak berkaitan secara bersama-sama (Robbin,2003). Unsur-unsur lingkungan RSUD Jombang sebagai sebuah organisasi mempengaruhi persepsi, waktu dimana suatu obyek atau peristiwa itu dilihat dapat mempengaruhi perhatian, (Mangkunegara, 2001)

Organisasi pembelajar merupakan variabel independen yang terdiri dari beberapa sub variabel dari hasil analisa univariat didapatkan dinamika pembelajaran yang baik (56,1%), transformasi organisasi berjalan dengan baik (59,2%), pemberdayaan yang baik (56,6%) manajemen pengetahuan adalah baik (52,2%), aplikasi teknologi baik (55,7%), disiplin pembelajaran baik (58,8%).

Santoso (2003) menyatakan bahwa komponen komponen yang membentuk organisasi pembelajar, akan memberikan nilai bagi pelaksanaan organisasi pembelajar.

Hasil diskripsi tentang organisasi pembelajar dipersepsikan perawat secara baik terbukti dari masing-masing komponen sebagian besar mempunyai persepsi yang baik. Hal tersebut menunjukkan akan kecenderungan penerapan organisasi pembelajar di RSUD Jombang berjalan dengan baik sesuai dengan pernyataan manajer pada studi pendahuluan bahwa di RSUD Jombang telah dilaksanakan organisasi pembelajar. Untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana kaitannya dengan pencapaian diri pada hasil identifikasi dapat dilihat selanjutnya.

2. Identifikasi pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang

Analisis univariat untuk pencapaian diri menggunakan metode *self assessment*, penilaian meliputi kuantitas dan kualitas kerja, kerja sama, kepribadian, kepandaian yang beranekaragam, kepemimpinan keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif. Hasilnya dari data yang dikumpulkan dikategorikan baik dan kurang dari nilai median karena distribusi normal. Pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang pada umumnya adalah baik (56,6%)

Penelitian terkait yang dilakukan Ilyas(2002), tentang kinerja dokter puskesmas 12 propinsi ditemukan bahwa pencapaian diri (89%) baik dengan distribusi normal.

Berdasarkan hasil analisa bivariat variabel persepsi organisasi pembelajar dengan pencapaian diri perawat didapatkan interpretasi sebagai berikut :

1. Hubungan karakteristik Perawat pelaksana dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang tahun 2009

a. Usia Perawat pelaksana

Berdasarkan hasil uji univariat diperoleh informasi bahwa usia rata-rata perawat pelaksana di RSUD Swadana Jombang adalah 26,22 tahun, dengan usia termuda 20 tahun dan tertua 50 tahun, dimana perbedaan rata-rata usia cukup tinggi yaitu 8,4 tahun. Kelompok usia terbesar adalah 36-40 tahun dengan proporsi sebesar (51,6%), dengan demikian dapat dikatakan usia perawat pelaksana di RSUD Swadana Jombang berada pada kelompok usia produktif.

Menurut teori Senge dan daur hidup yang dikembangkan oleh Levinson bahwa usia dewasa memasuki kematangan, dimana individu telah menyelesaikan pendidikannya dan mempunyai pengalaman tentang pembelajaran. Pada usia ini individu memiliki persepsi yang utuh. Individu mulai matang dalam usia dewasa. Bagi orang yang merasa tidak menentu dengan jalan hidup yang mereka tempuh, masa ini mungkin ditandai oleh ketenangan dan kestabilan pencapaian tujuan yang memuaskan. Hal ini menimbulkan reaksi dari individu untuk belajar terus menerus. Dalam konsep personal mastery perilaku yang terus-menerus

dikembangkan akan terekam dalam memory bawah sadar sehingga tanpa disadari hal tersebut menjadikan individu menjadi *personal mastery*.

Kondisi tersebut bila didasarkan pada teori Peter Senge (1997) untuk melakukan 5 disiplin pembelajaran, seorang individu tentunya mencapai kepuasan mengenai kariernya sesuai dengan harapannya. Suatu kondisi dimana kepuasan karier mereka telah terpenuhi dengan baik, memungkinkan individu untuk semakin mengembangkan diri. Hal tersebut terjadi karena pada usia dewasa termasuk dalam puncak karier mereka bekerja dengan kenyataan bahwa kondisi kerja semakin stabil akhirnya prestasi kerjanya meningkat.

Berdasarkan hasil analisis bivariat antara usia perawat pelaksana dengan pencapaian diri didapat informasi bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara usia dengan pencapaian diri perawat pelaksana. Hasil analisis penelitian ini konsisten dengan pendapat Robbins (1996) yang menyatakan bahwa semakin meningkatnya usia akan semakin menurun kinerja seseorang. Kesimpulan tersebut didasari oleh kenyataan bahwa usia perawat yang lebih tua mempunyai alternatif pekerjaan semakin sempit serta terjadinya penurunan fisik dan kesehatan secara alamiah. Lebih lanjut Robbin (1996) menjelaskan riset terbaru menemukan bahwa usia dan kinerja tidak ada hubungannya. Hal tersebut dapat dijelaskan

bahwa kemerosotan keterampilan jasmani sering dapat diimbangi oleh pengalaman profesional.

b. Jenis Kelamin

Komposisi perawat pelaksana di RSUD Swadana jombang dari 228 responden diperoleh proporsi perawat dengan jenis kelamin perempuan sebesar (80,3%), sedangkan selebihnya laki-laki. Perbedaan proporsi ini lazim terjadi pada profesi keperawatan mengingat minat perempuan untuk menjadi perawat lebih besar dari pada laki-laki. Hasil penelitian dilaporkan bahwa ada perbedaan yang bermakna proporsi pencapaian diri antara perempuan dan laki-laki, dimana ada kecenderungan pria berpeluang lebih tinggi mempunyai harapan karier tinggi dibandingkan perempuan.

Menurut asumsi peneliti hal ini terkait erat dengan budaya bahwa laki-laki sebagai kepala keluarga mempunyai kecenderungan untuk meraih sesuatu yang tinggi dalam hidupnya karena tuntutan sebagai pencari nafkah serta status sosial. Levinson dalam Stoner(1994) mendasarkan tahapan-tahapan karier pada sampel laki-laki, sehingga tidak diketahui seberapa jauh tahapan-tahapan karier mencerminkan secara cermat perkembangan karier perempuan. Namun demikian , pencapaian diri perempuan relatif lebih baik dibandingkan laki-laki, perempuan mempunyai harapan dan dugaan gaji pokok lebih rendah dari pada laki-

laki. Dengan demikian konsep tersebut tidak konsisten dengan hasil penelitian, bahwa laki-laki mempunyai pencapaian diri lebih tinggi.

Berdasarkan analisis hubungan jenis kelamin perawat pelaksana dengan pencapaian diri, diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan yang bermakna pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang, dimana ada kecenderungan perempuan lebih berpeluang mempunyai pencapaian diri lebih baik dibandingkan laki-laki.

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Nontji (2001) yang menyatakan tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan prestasi kerja perawat pelaksana. Demikian juga halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbin (1996) menyimpulkan, tidak ada beda laki-laki perempuan yang konsisten dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi dan kemampuan belajar.

Menurut asumsi peneliti hal tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh peran perawat pelaksana perempuan mempunyai kadar partisipasi lebih tinggi dibandingkan laki-laki dalam bekerja. Asumsi tersebut didasarkan pada studi-studi psikologis yang telah menjumpai bahwa perempuan lebih bersedia untuk mematuhi otoritas, namun perbedaan tersebut minor adanya (Robbin, 1996).

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan perawat pelaksana di RSUD Swadana Jombang (89,5%) mempunyai latar belakang pendidikan DIII Keperawatan sejalan dengan program profesi keperawatan bahwa kedepan profesi keperawatan harus dimulai dari pendidikan tinggi minimal DIII Keperawatan. Menurut Robbin (1996) pada umumnya seseorang yang lebih tinggi pendidikannya akan mempunyai produktifitas kerja yang lebih baik, dengan demikian merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan pencapaian diri

Penelitian yang terkait dengan prestasi kerja menurut Nontji (2001) yang menyatakan tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan prestasi kerja perawat pelaksana. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan diikuti oleh pencapaian karier yang semakin tinggi.

Penelitian ini konsisten dengan pendapat Flipppo(1997) yang menyatakan kemampuan seseorang akan meningkat sesuai dengan meningkatnya taraf pendidikan yang mempunyai konsekuensi meningkatnya kebutuhan-

kebutuhan kompensasi kemampuannya. Dengan kata lain seorang yang berpendidikan tinggi cenderung untuk mempunyai harapan tinggi.

Hasil analisis hubungan tingkat pendidikan dengan pencapaian diri, diperoleh kesimpulan bahwa ada perbedaan yang bermakna proporsi perawat pelaksana antara pendidikan SPK, D III Keperawatan dan S1 Keperawatan, dimana ada kecenderungan S1 Keperawatan mempunyai pencapaian diri yang lebih baik. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan pendapat Siagian bahwa latar belakang pendidikan akan mempengaruhi kinerja, dimana individu yang berpendidikan tinggi menunjukkan kinerja lebih baik (Siagian, 2000). Hal ini bias dijelaskan karena para perawat senior mayoritas pendidikan masih DIII Keperawatan, sedang yang S1 Keperawatan adalah perawat yunior yang baru memasuki lapangan pekerjaan perawat.

Asumsi ini didukung oleh fakta yang ada bahwa pencapaian diri perawat pelaksana yang berpendidikan D III keperawatan dari 204 responden (54,8%) mempunyai pencapaian diri yang baik. Hal ini konsisten juga dengan teori harapan bahwa individu mengharapkan konsekuensi tertentu dari perilaku mereka, harapan ini pada gilirannya mempengaruhi keputusan mereka tentang bagaimana bertindak laku.

d. Masa Kerja

Lama kerja perawat pelaksana di RSUD Swadana Jombang yang terbanyak berkisar antara 1 -5 tahun sekitar 74 (32,5%) dari seluruh responden. Kondisi ini menurut Robbins (1996) tidak ada alasan yang meyakinkan bahwa orang-orang yang telah lebih lama bekerja akan lebih produktif dibandingkan dengan mereka yang senioritasnya lebih rendah. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa seseorang yang mempunyai masa kerja yang lama tidak menjamin seseorang mempunyai pencapaian diri yang baik. Namun demikian bahwa lama kerja mempunyai hubungan secara negatif terhadap kemangkiran dan pergantian karyawan.

Namun secara proporsi dapat dilihat bahwa perawat pelaksana yang mempunyai lama kerja 11-15 tahun mempunyai pencapaian diri yang lebih baik. Pendapat Robbin tersebut konsisten dengan hasil penelitian ini, bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan prestasi kerja.

Sedangkan hubungan lama kerja dengan pencapaian diri diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian ini, ada hubungan yang bermakna antara lama kerja dengan pencapaian diri perawat.. Hal ini sesuai dengan model perkembangan karier individu yang dikembangkan oleh Thomson dalam Stoner (1994), karier individu dalam suatu lingkungan kerja mempunyai

tahapan-tahapan tertentu sesuai dengan lama kerja atau pengalaman kerja dalam organisasi tersebut.

e. Pelatihan

Perawat pelaksana di RSUD Swadana Jombang yang mengikuti pelatihan yang memiliki pencapaian diri baik dibandingkan pencapaian diri yang kurang sebanyak (27,2%) Kondisi ini menurut Senge (1997) tidak ada alasan yang meyakinkan bahwa orang-orang yang telah mengikuti pelatihan akan menjadikan dirinya menjadi kompeten, karena kompetensi dapat dicapai dengan kesadaran diri yang tinggi untuk terus-menerus belajar dan mempraktekkan dari apa yang telah dipelajarinya. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa seseorang yang telah mengikuti pelatihan tidak menjamin seseorang mempunyai pencapaian diri yang baik. Namun demikian bahwa pelatihan memiliki hubungan yang bermakna terhadap pencapaian diri.

f. Status perkawinan

Dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa perawat yang telah menikah memiliki pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan pencapaian diri yang kurang (6,1%). Hasil statistic di dapatkan nilai $p\text{-value} = 0,481$ ($\alpha = 0,05$) yang berarti bahwa tidak ada perbedaan yang bermakna status perkawinan dengan pencapaian diri perawat pelaksana.

Hal ini tidak konsisten dengan pendapat As'ad (2003) kondisi psikologis seseorang yang sudah menikah lebih stabil dibandingkan dengan yang belum menikah. Asumsi tersebut dapat dijelaskan bahwa untuk mencapai pencapaian diri terhadap pekerjaan membutuhkan perhatian lebih yang mungkin hanya dapat dilakukan jika seseorang itu masih fokus terhadap dirinya saja. Adanya fenomena kebanyakan seseorang yang sukses dalam hal pekerjaannya tetapi terkadang dalam keluarganya belum sejalan.

2. Hubungan persepsi tentang organisasi pembelajar dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang tahun 2009.

Perawat yang mempunyai persepsi organisasi pembelajar baik memiliki pencapaian diri baik dibandingkan organisasi pembelajar kurang (27,2%). Nilai OR : 7,412 hal ini menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang mempersepsikan organisasi pembelajar yang baik berpeluang 7,412 kali untuk mendapatkan pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan yang mempunyai persepsi kurang tentang organisasi pembelajar

Penelitian yang terkait menurut (Sjafri, 2003) dalam penelitian pengembangan kapasitas organisasi pembelajar, disimpulkan bahwa peluang organisasi yang sedang berkembang sebagai organisasi pembelajar akan meningkatkan kompetensi anggota. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa ada peluang pencapaian diri dari

pelaksanaan organisasi pembelajar di RSUD Jombang telah berjalan dengan baik.

Penjelasan dari masing-masing komponen organisasi pembelajar kaitannya dengan pencapaian diri sebagai berikut

a. Hubungan persepsi tentang dinamika pembelajaran dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang tahun 2009

Pola hubungan persepsi perawat pelaksana tentang dinamika pembelajaran dengan pencapaian diri dijelaskan bahwa perawat pelaksana yang mempunyai persepsi yang baik tentang dinamika pembelajaran memiliki pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan persepsi dinamika pembelajaran yang kurang (25,0%), Hasil uji statistik didapatkan $p\text{-value}=0,006$, berarti ada hubungan yang bermakna antara persepsi tentang dinamika pembelajaran dengan pencapaian diri. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *Learning dynamics* (Dinamika pembelajaran), mencakup individu, kelompok tim dan organisasi, sedangkan pada penelitian ini persepsi perawat pelaksana akan mempersepsikan sesuai dengan keadaan individunya kaitannya dengan dinamika yang ada di RSUD Jombang. Dinamika adalah suatu proses yang hanya dapat dirasakan bukan suatu obyek yang dapat dilihat keberadaanya.

Perawat pelaksana di RSUD Jombang berdasarkan hasil jawaban angket masih menganggap bahwa perawat mempunyai keterbatasan secara individu, karena belum mengakui keberadaan kelompok dan pihak lain.

b. Hubungan persepsi tentang transformasi organisasi dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang tahun 2009

Hubungan antara persepsi perawat tentang transformasi organisasi dengan pencapaian diri. Dari tabel silang dapat diketahui bahwa perawat pelaksana yang mempunyai persepsi tentang transformasi organisasi yang baik memiliki pencapaian diri yang dibandingkan persepsi transformasi organisasi kurang dengan pencapaian diri baik (23,7%). Hasil analisis statistik diperoleh $p\text{-value} = 0,005$, artinya bahwa ada hubungan yang bermakna antara persepsi tentang transformasi organisasi dengan pencapaian diri.

Proses transformasi yang mencakup Visi, budaya, strategi dan struktur RSUD Jombang dapat dipersepsikan baik oleh perawat pelaksana. Menurut marquadt(1996) untuk menjadi organisasi pembelajar visi organisasi, budaya organisasi strategi dan struktur organisasi harus selalu dikomunikasikan dengan anggota organisasi.

Sedangkan perawat yang memiliki persepsi yang baik tetapi pencapaian dirinya kurang, dapat disebabkan faktor pelaku persepsinya yang belum dapat mengadopsi rangkaian visi, budaya dan strategi organisasi. Pada hasil angket menunjukkan mayoritas perawat belum mengetahui pentingnya organisasi pembelajar dalam mewujudkan visi dan misi RSUD Jombang.

c. Hubungan persepsi tentang pemberdayaan manusia dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang tahun 2009

Hubungan persepsi perawat pelaksana tentang pemberdayaan manusia dengan pencapaian diri didapatkan bahwa diantara 129 perawat pelaksana yang mempunyai persepsi baik tentang pemberdayaan manusia memiliki pencapaian dirinya baik, dibandingkan persepsi pemberdayaan yang kurang memiliki pencapaian diri yang baik (22,4%). Hasil uji statistik didapatkan nilai $p\text{-value}=0,000$, berarti dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara persepsi perawat pelaksana tentang pemberdayaan manusia dengan pencapaian diri. Analisis keeratan hubungan didapat $OR=2,051$, artinya perawat pelaksana dengan persepsi pemberdayaan manusia baik kemungkinan mempunyai pencapaian dirinya baik 2,051 kali dibandingkan dengan yang

mempunyai persepsi yang kurang. Pemberdayaan disini yang mencakup pemberdayaan anggota organisasi RSUD Jombang, jajaran manajemen, pelanggan, mitra kerja, dan masyarakat. Di RSUD Jombang sudah diatur mekanisme sistem pemberdayaan sesuai dengan tugas dan fungsi seluruh karyawan RSUD Jombang.

Perawat pelaksana memiliki kejelasan tanggung jawabnya sehingga hal tersebut dapat dirasakan dan dipersepsikan secara menyeluruh. Faktor yang mempengaruhi pencapaian diri adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan motivasi didapatkan dari sikap dan situasi. Di RSUD Jombang menurut perawat pelaksana mayoritas menyatakan kewenangan dilimpahkan agar bertanggung jawab terhadap peningkatan kemampuan individu. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1964:484, dalam Mangkunegara, 2001)

Pemberdayaan perawat sangat dibutuhkan untuk dapat memberikan motivasi, menciptakan situasi yang kondusif bagi pengembangan dirinya yang akhirnya dapat meningkatkan pencapaian dirinya.

Menurut Marquadt (1997) yang menghubungkan antara organisasi dan orang atau anggota organisasi adalah melalui *empowering man* atau pemberdayaan manusia. Cukup beralasan apabila bila dalam

suatu organisasi telah dilakukan pemberdayaan anggotanya, maka pengembangan organisasi akan semakin cepat. Hal ini menjawab dari hasil penelitian bahwa pemberdayaan terkait dengan pencapaian diri.

d. Hubungan persepsi tentang manajemen pengetahuan dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang tahun 2009

Hubungan persepsi tentang manajemen pengetahuan yang digambarkan bahwa berdasarkan hasil uji *chi-square* diperoleh *p-value*= 0,005 yang berarti bahwa ada hubungan yang bermakna antara persepsi tentang manajemen pengetahuan dengan pencapaian diri.

Manajemen pengetahuan yang mencakup penggalan, penciptaan, penyimpanan, pencarian/pengaksesan pengetahuan.

Manajemen pengetahuan yang baik memiliki pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan manajemen pengetahuan yang kurang (27,2%).

Hal tersebut menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan hanya dapat dirasakan hasilnya oleh perawat pelaksana, proses tersebut menyangkut kebijakan pengaturan pembelajaran yang ada di RSUD jombang.

Manajemen pengetahuan yang dimaksud adalah dalam diri masing-masing perawat. Perawat separtak secara aktif berbagi informasi dengan pelanggan untuk memperoleh gagasan inovasi baru yang dapat digunakan untuk meningkatkan mutu layanan. Hal tersebut jelas membutuhkan kemampuan perawat sendiri untuk mengaktifkannya, berdasarkan manajemen pengetahuan yang dipersepsikan perawat menunjukkan bahwa perawat pelaksana di RSUD Jombang telah memahami pentingnya manajemen pengetahuan.

e. Hubungan persepsi tentang aplikasi teknologi dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang

Hasil penelitian membuktikan bahwa persepsi perawat pelaksana tentang aplikasi teknologi memiliki pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan aplikasi teknologi yang kurang (26,8%). Hasil uji statistik diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara persepsi perawat pelaksana tentang aplikasi teknologi dengan pencapaian diri ($p\text{-value}=0,085$). Aplikasi teknologi merupakan kelengkapan infrastruktur atau hardware bagi pelaksanaan organisasi pembelajar. Teknologi adalah alat yang dapat membantu dan memudahkan akses pertukaran informasi pembelajaran. Teknologi mencakup: (1) *teknologi Informasi*, yaitu teknologi yang

menggabungkan, mengkode, menyimpan, dan mentransfer produk ke dalam dan antar organisasi, (2) *pembelajaran berbasis teknologi*, yaitu pembelajaran yang menggunakan video, audio, dan multimedia untuk menyebarkan produk, (3) *sistem pendukung kinerja elektronik*, yaitu sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan menyebarluaskan produk. Ada sebagian perawat pelaksana yang belum mampu menggunakan teknologi sehingga mempengaruhi persepsinya karena karakteristik-karakteristik dari target yang akan diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Sesuai pendapat dari (Robbin,2003) Obyek yang berdekatan satu sama lain akan cenderung dipersepsikan bersama-sama. Sebagai akibat dari kedekatan fisik atau waktu, sering kita menggabungkan obyek-obyek atau peristiwa yang tidak berkaitan secara bersama-sama. Penguasaan teknologi bagi pengembangan pembelajaran sudah diaktifkan di RSUD Jombang.

- f. Hubungan persepsi tentang disiplin pembelajaran dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang tahun 2009

Hasil analisis didapatkan bahwa persepsi perawat pelaksana tentang disiplin pembelajaran yang baik mempunyai pencapaian diri yang baik dibandingkan dengan disiplin pembelajaran yang kurang

(25,0%). Hasil uji statistic didapatkan $p\text{-value}=0,008$, artinya ada hubungan yang bermakna antara persepsi tentang disiplin pembelajaran dengan pencapaian diri perawat pelaksana. Hubungan antara kedua variabel tersebut diperjelas dengan nilai $OR=3,597$ yang berarti bahwa perawat pelaksana yang mempunyai persepsi yang baik kemungkinan mempunyai pencapaian diri baik 3,597 kali dibandingkan persepsi disiplin pembelajar yang kurang.

Penelitian terkait yang dilakukan Ariyanti, F.(2002) Pengembangan organisasi pembelajar pada organisasi kesehatan/kota studi pada suku Dinas Kesehatan Jakarta Barat dan Dinas kesehatan Bogor. Bahwa sebagian besar pegawai mempersepsikan positif (60,2%) tentang disiplin organisasi pembelajar.

Hasil tersebut sesuai dengan teori Senge (1996) yang mengemukakan bahwa di dalam organisasi pembelajar (*learning organization*) yang efektif diperlukan unsur-unsur yang merupakan skills yang seyogyanya dimiliki oleh setiap anggota untuk terbangunnya organisasi pembelajar, yakni: *Personal Mastery, Mental Models, Shared Vision, Team Learning, dan Systems Thinking*, sehingga organisasi pembelajar dapat diwujudkan secara optimal. Faktor yang mempengaruhi pencapaian diri adalah faktor kemampuan (*ability*) hal

ini didukung oleh *personal mastery, team learning dan share vision*. Sedangkan faktor motivasi (*motivation*) didukung oleh *mental model* dan *system thinking*

Adanya kenyataan bahwa ada 48 responden (21,1%) yang mempunyai persepsi baik tetapi masih memiliki pencapaian diri yang kurang disebabkan karena semua komponen disiplin pembelajar merupakan proses terus-menerus untuk selalu dilaksanakan, ada asumsi perawat pelaksana tersebut masih dalam taraf adopsi dan adaptasi sehingga hal tersebut masih berupa potensi. Penerapan disiplin pembelajaran membutuhkan proses dan waktu yang kontinyu seiring dengan penambahan pemahaman akan pentingnya disiplin pembelajaran.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara(2001) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Potensi yang sudah ada pada perawat pelaksana masih terus membutuhkan penguatan agar hal tersebut menjadi adaptasi dan akhirnya tanpa disadari menjadi perilaku sehari-hari menjadi kompeten terhadap hal-hal yang baru dan berkembang.

3. Komponen variabel persepsi organisasi pembelajar yang paling berhubungan terhadap pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang tahun 2009

Hasil analisis didapatkan OR dari variabel pemberdayaan manusia 2,644 artinya perawat yang mempunyai persepsi pemberdayaan manusia baik berpeluang 2,644 kali memiliki pencapaian diri yang baik dibandingkan perawat yang mempunyai persepsi kurang tentang pemberdayaan manusia setelah dikontrol dinamika pembelajaran dan manajemen pengetahuan

Pemberdayaan manusia mempunyai nilai OR yang terbesar yaitu 2,644 artinya variabel pemberdayaan manusia merupakan variabel yang paling besar hubungannya dengan pencapaian diri perawat pelaksana dibandingkan dengan variabel dinamika pembelajaran dan manajemen pengetahuan.

Penelitian terkait yang dilakukan Ariyanti, F. (2002) Pengembangan instrument organisasi pembelajar pada organisasi kesehatan/kota studi pada suku Dinas Kesehatan Jakarta Barat dan Dinas kesehatan Bogor. Bahwa sebagian besar pegawai yang mempunyai nilai diatas (75%) karena adanya pemberdayaan pegawai di instansi tersebut.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa Berdasarkan pendapat Mc Clelland, perawat pelaksana akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif pencapaian diri. Motif berprestasi yang perlu dimiliki pegawai harus ditumbuhkan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi akan membentuk suatu kekuatan diri dari situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian diri akan lebih mudah.

Dengan demikian telah terjawab adanya fenomena bahwa RSUD Jombang telah memberikan fasilitas dan kesempatan kepada perawat untuk mengembangkan diri dan belajar. Karena sesuai visi rumah sakit untuk menjadi rumah sakit pendidikan. Kebijakan pimpinan RSUD terlihat dari hasil angket rata-rata memberikan jawaban yang baik terhadap kebijakan pimpinan untuk pemberdayaan perawat.

g. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini melibatkan 228 responden perawat pelaksana, pada saat pengisian kuesioner karena jadwal dinas terbagi menjadi 3 shif maka ada yang terpaksa mengisi kuesioner dirumah dan dikembalikan pada esok harinya. Kenyataan ini sebenarnya sudah diantisipasi dengan membagi penanggung jawab dan mengklarifikasi kembali jawaban yang sudah diisi oleh perawat pelaksana ada kemungkinan bias dalam pengisian kuesioner tetapi dengan klarifikasi dapat dikurangi.

h. Implikasi terhadap pelayanan dan penelitian

a. Pelayanan Keperawatan

Organisasi pembelajar sangat dibutuhkan untuk mengembangkan sebuah organisasi pelayanan agar dapat mempertahankan eksistensinya terhadap perkembangan ilmu dan pengetahuan sehingga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan harapan masyarakat.

Dalam pelayanan keperawatan dinamika pembelajaran dalam kelompok belajar yang dikaitkan dengan tim keperawatan dapat dilakukan secara kontinue agar para perawat pelaksana belajar memecahkan masalah yang ada dengan kajian perkembangan ilmu keperawatan.

Pendapat Benner (1982), *from novice to expert* untuk menjadi kompeten perawat harus selalu continue belajar menambah pengetahuan dan pengalaman didalam pelayanan. Hal ini dapat dicapai dengan disiplin pembelajaran yang meliputi *Personal Mastery, Mental Models, Shared Vision, Team Learning, dan Systems Thinking*, yang apabila dilatih kepada perawat pelaksana dapat menjadi perawat yang kompeten, professional dan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Rumah Sakit sebagai organisasi pembelajar dapat mengembangkan lima komponen pembelajaran keperawatan menjadi suatu standar yang meliputi:

- a. *Learning dynamics* (Dinamika pembelajaran), yang mencakup perawat, kelompok tim dan manajer di Rumah Sakit
- b. *Organizational Transformation* (Transformasi organisasi), yang mencakup Visi, budaya, strategi dan struktur Rumah Sakit dapat diatur

transformnya kepada seluruh perawat agar sinergis dalam mencapainya.

- c. *People Empowerment* (Pemberdayaan manusia), yang mencakup pemberdayaan anggota perawat, jajaran manajemen, pelanggan, mitra kerja, dan masyarakat.
- d. *Knowledge Management* (Manajemen pengetahuan), yang mencakup penggalian, penciptaan, penyimpanan, pencarian/pengaksesan, pengiriman, dan penggunaan potensi perawat yang belum digali secara mendalam dalam pengembangan keperawatan.
- e. *Technology Application* (Aplikasi Teknologi), Penyediaan teknologi penunjang pembelajaran yang mencakup sistem informasi pengetahuan, pembelajaran berbasis teknologi, sistem penunjang kinerja elektronik bagi pengembangan keperawatan.

b. Penelitian

Penelitian ini dapat ditindaklanjuti lagi untuk mengetahui pengaruh organisasi pembelajar terhadap pencapaian diri perawat pelaksana, atau dapat juga menggunakan cara pengukuran prestasi Menurut Ruky (2002) definisi penilaian pencapaian diri adalah suatu penilaian sistimatis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan. Untuk lebih obyektif maka penilai harus orang yang lebih tinggi statusnya terhadap yang dinilai.

Penelitian lebih lanjut tentang kajian sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologi (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.



BAB VII

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian dan menjawab permasalahan penelitian berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan bahwa :

1. Perawat pelaksana yang ada di RSUD Jombang, rata-rata dalam fase dewasa muda antara 31,33 sampai dengan 33,46 tahun, dengan masa kerja antara 5,57 sampai dengan 6,92 tahun.
2. Perawat pelaksana mempersepsikan baik tentang organisasi pembelajar yang ada di RSUD Jombang, demikian pula subvariabel dinamika pembelajaran, transformasi organisasi, pemberdayaan manusia, manajemen pengetahuan, aplikasi teknologi dan disiplin pembelajaran.
3. Subvariabel yang bermakna adalah dinamika pembelajaran, transformasi organisasi, pemberdayaan manusia, manajemen pengetahuan dan disiplin pembelajaran ,sedangkan yang tidak bermakna aplikasi teknologi.
4. Persepsi perawat pelaksana tentang organisasi pembelajar subvariabel pemberdayaan manusia, dinamika pembelajaran, dan manajemen pengetahuan berhubungan dengan pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang.
5. Sebagian besar pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang adalah baik
6. Organisasi pembelajar yang paling mempengaruhi pencapaian diri perawat pelaksana di RSUD Jombang adalah pemberdayaan manusia

B. Saran

1. Bagi Rumah Sakit

- a. Pimpinan Rumah sakit beserta manajer perawat meningkatkan pemberdayaan terhadap perawat dengan cara membuat kelompok kerja pembelajaran di RSUD Jombang.
- b. Manajer keperawatan RSUD Jombang membuat kelompok pembelajaran di masing-masing ruangan untuk mengatur dinamika kelompok dengan materi pembelajaran yang terorganisir

2. Bagi perawat pelaksana

- a. Perawat pelaksana RSUD Jombang dianjurkan mengikuti kegiatan pelatihan program disiplin organisasi pembelajar yang dijadualkan di RSUD Jombang.
- b. Pencapaian diri perawat pelaksana dapat ditingkatkan dengan sering berlatih dan diskusi dengan tim pembelajaran, berbagi persepsi visi dan misi, kompetensi keperawatan, pengelolaan model mental dan berpikir sistem.

3. Bagi perkembangan ilmu keperawatan

Memasukan dalam kurikulum pendidikan keperawatan tentang *learning organization* yang dihubungkan dengan manajemen keperawatan khususnya dalam peningkatan sumber daya manusia keperawatan.

4. Bagi Penelitian lanjut

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang identifikasi organisasi pembelajar dengan pencapaian diri perawat berdasarkan variabel yang lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, F. (2002). *Pengembangan instrument organisasi pembelajar pada organisasi kesehatan/kota studi pada suku Dinas Kesehatan Jakarta Barat dan Dinas kesehatan Bogor*. Program Pasca Sarjana FKM Universitas Indonesia. Tesis tidak dipublikasikan
- Alligood, M.R. & Tomey, A.M. (2002) *Nursing theorist and their work*, United state of America: MOSBY elseiver
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- _____ (1998). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Edisi Revisi IV, Rineka Cipta.
- As'ad,M. (2003). *Psikologi industri*. Edisi ke 4 Cetakan ke 8 Yogyakarta: Liberti.
- Benner,P (2001) *Taking a stand on experiential learning and good practice*. American Journal of critical care 10(1),60-62
- _____ (2002) *Developing learning clinical expertise in under graduate education*. Expert Nurse Journal of Advance Nursing 23(4), 665
- Daniels (2002). *Maximum performance sistem motivasi terbaik kinerja karyawan*. Jakarta: PT Bhuana ilmu populer gramedia
- Dharma,S. (2002). *Paradigma baru: Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta:Amara Books.
- Eka Danta Ginting(2004) *Peranan Organisasi pembelajaran dalam meningkatkan kompetisi kerja* <http://library.usu.ac.id>. diunduh pada tanggal 23 Mei 2009,07.30 WIB
- Gibson. (2003). *Organisasi: Perilaku, struktur, dan proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2000) *Organisasi dan Manajemen:Prilaku Struktur*. Jakarta: Terjemahan edisi keempat. Erlangga.

- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hastono,S.P.(2007). *Analisis data kesehatan*, Depok : FKM UI
- Herrsey, Paul dan Blanchard, K. H. (1977). *Management of organization behavior*, NewYork : Englewood Cliffs
- Hunsaker. P.L. (2001). *Training in management skills*. University of San Diego: New Jersey: Prentice hall
- Hunger. D.J., dan Wheelen .T.L. (2001). *Manajemen strategis*. Alih bahasa, Julianto PT Agung. Yogyakarta
- Ilyas.Y (2002). *Kinerja, teori penilaian dan penelitian*. Jakarta:Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Keitner. Kniki (2001). *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga
- Mangkunegara, A.A.A.P.(2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marquardt, M.J. (1997). *Building the learning organization: a system approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Mitchel (1994) *The effect of work role values on job satisfaction*. Journal of Advanced Nursing, 20.
- Mitchel, T.R. dan Larson (1987). *People and organization; an introduction to organizational behavior*. Singapore: Mc Graw Hill Inc
- Nazir, Moh. (2003). *Metoda penelitian*. Ghalia, Jakarta.
- Nontji, W. (2001). *Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Medikal Bedah RSUD Labang Biji Makasar*, Jakarta,Tesis (FIK) UI

- Nursalam (2003). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*, Jakarta Salemba Medika
- Ndraha, T. (1999). *Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Paul Hersey dan Ken Blanchard. (1995). *Manajemen perilaku organisasi: pendayagunaan sumber-daya manusia*. (Jakarta: Erlangga, Penerjemah Agus Dharma. Edisi ke-4).
- Riduwan (2003). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Cetakan ke-2. Bandung: CV Alfabeta.
- _____ (2003b). *Dasar-dasar statistika*. Cetakan ke-4. Alfabeta. Bandung.
- Robbin, S.P. (2006). *Organizational behavior*. Tokyo. International edition, McGraw-Hill Kogakusha.
- Rogers, K.A (2000) *Transition management as an intervention for survivor Syndrome*. Canadian Journal of Nursing leadership; Nov/Dec:13(4) (<http://www.nursingleadership.net/NL134Krogers.html>)
- Ruky,S.C.(2002). *Management of organizational and human resources*, W.C.Dubuque Company publisher
- Rampersad(2006). *Personal balanced score card*. Jakarta: Penerbit PT PPM
- Sjafri Mangkuprawira (2003). *Pengembangan kapasitas organisasi pembelajar*. Program Pasca Sarjana IPB. Desertasi tidak dipublikasikan
- Sallis & Edward (1994). *Total quality management in education*. London: Kogan Page Limited
- Schuler, Randall S. dan Jackson, Susan E. (2003). *Manajemen sumber daya manusia; menghadapi abad ke- 21* . Edisi Ke-Enam, Jakarta: Erlangga
- Senge (1996) *The fifth discipline: The art & practice the learning organization* .London Random House Business Books.

- Suhartono,I (2002). *Metodologi penelitian sosial*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Santoso, B (2003). *Membangun organisasi pembelajar untuk meningkatkan produktivitas*. Jakarta. Bina sarana ilmu
- Sekaran, U (1992). *Research methods for business*. 2nd Ed, John Willey & Sons Inc.
- Siagian. S.P (1986) *Sistem informasi untuk pengambilan keputusan*. Jakarta: Gunung Agung
- Tjandra, Y, A (2007).*Manajemen administrasi Rumah Sakit*. Jakarta:Penerbit Universitas Indonesia
- Wibowo(2007).*Manajemen Kinerja*.Jakarta : PT Raja grafindo Persada
- Wirjoatmodjo (2000). *ESQ: Rahasia sukses membangun kecerdasan*. Jakarta: Arga.
- _____ (1995). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____ (1997). *Organisasi kepemimpinan dan perilaku administrasi*. Jakarta: PT Gunung Agung
- _____ (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____ (2003). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Singarimbun. M. dan Effendi.(2003). *Metode penelitian survei*. (Jakarta: LP3ES).
- Yukl, G.A (1996). *Organizational behavior and personal psychology* . Richard D Irwin inc home word Illinois.

A large, light gray decorative graphic centered on the page. It features a stylized, symmetrical design with a pointed top, resembling a traditional architectural element or a stylized face. The word "LAMPIRAN" is superimposed on the upper part of this graphic.

LAMPIRAN

PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth
Bapak/Ibu/Sdr Teman Sejawat Perawat Pelaksana
Di-
RSUD Jombang

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Joko Prasetyo, S.Kp
NPM : 0706195560
Alamat : Pondok Pesantren Bahrul Ulum tambakberas jombang.

Saya mahasiswa program studi Pascasarjana Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia, kekhususan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, dengan ini akan mengadakan penelitian dengan judul hubungan persepsi perawat tentang organisasi pembelajar dengan prestasi kerja perawat pelaksana di RSUD Jombang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan analisis hubungan organisasi pembelajar yang ada di rumah sakit ini, Saya percaya bahwa penelitian ini akan bermanfaat bagi keperawatan khususnya instansi pelayanan keperawatan sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan bagi rumah sakit demi peningkatan mutu pelayanan keperawatan dimasa kini dan yang akan datang.

Penelitian ini tidak akan berdampak negatif terhadap peran dan fungsi bapak/Ibu/Saudara sebagai perawat pelaksana karena segala sesuatu yang anda isi dalam kuesioner ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Apabila Bapak/Ibu/Saudara menyetujui maka saya mohon kesediannya untuk menandatangani lembar persetujuan yang saya berikan. Atas perhatian, kesediaan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Jombang, April 2009

Joko Prasetyo

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Judul Penelitian: Hubungan persepsi perawat pelaksana organisasi pembelajar dengan prestasi kerja perawat pelaksana di rumah sakit umum jombang

Peneliti: Joko Prasetyo, Mahasiswa Program Studi Pascasarjana FIK UI

HP: 081330666753

Saya telah diminta untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi dan menjawab kuesioner yang telah disiapkan peneliti. Saya memahami tujuan dan manfaat penelitian ini. Saya mengerti bahwa peneliti akan menghargai dan menjunjung tinggi hak-hak saya sebagai responden dan saya menyadari bahwa penelitian ini tidak akan berdampak negatif terhadap pekerjaan maupun karir saya.

Saya mengetahui bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini sangat besar manfaatnya bagi peningkatan kualitas pelayanan keperawatan di RSUD Jombang. Saya mengerti bahwa data yang diperoleh dan identitas saya akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja.

Dengan ditandatangani surat persetujuan ini, maka saya menyatakan bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

Jombang, April 2009

(.....*)

*) Tanpa ditulis nama

KUESIONER A

ISIAN DATA DEMOGRAFI PERAWAT PELAKSANA

Kode Responden : diisi oleh peneliti

PETUNJUK :

Isilah jawaban pertanyaan dibawah ini atau dengan membubuhkan tanda kros (X) pada kolom jawaban yang telah disediakan

1. Umur : Tahun
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SPK DIII Kep S1 Kep./ Kes
4. Pelatihan : Tidak pernah Pernah
 - 1.....lama.....Th/Bln
 - 2.....lama.....Th/Bln
 - 3.....lama.....Th/Bln
5. Status perkawinan : Kawin Tidak kawin
6. Masa kerja :Tahun
7. Tempat Tugas : Ruang.....

KUESIONER B

IDENTIFIKASI GAMBARAN ORGANISASI PEMBELAJAR

Bacalah dengan teliti pernyataan-pernyataan di bawah ini dan isilah sesuai dengan pendapat Anda. Berilah tanda (X) pada kolom yang tersedia sesuai pilihan anda dengan :

- SS = Sangat setuju artinya sesuai dengan yang dirasakan, diterapkan seluruhnya
 S = Setuju artinya diterapkan sebagian besar
 TS = Tidak setuju artinya diterapkan sebagian kecil
 STS = Sangat tidak setuju diterapkan secara minimal atau tidak diterapkan sama sekali

No	Hal yang dirasakan Di RSUD Jombang	SS	S	TS	STS
1	Pembelajaran berkelanjutan bagi seluruh perawat merupakan prioritas utama				
2	Institusi ini mendorong pengembangan potensi diri melalui pembelajaran.				
3	Setiap Perawat berupaya mencari informasi yang jelas dengan cara mendengarkan orang lain secara aktif, memberi umpan balik yang efektif.				
4	Setiap Perawat dilatih untuk belajar cara belajar				
5	Di institusi ini menggunakan berbagai metode untuk mempermudah pembelajaran misalnya dengan pemutaran slide.				
6	Setiap perawat memperluas pengetahuannya dengan pendekatan pembelajaran, berdasarkan pengalaman masa lalu, keadaan saat ini, dan kecenderungan masa datang.				
7	perawat menerapkan pengetahuan baru yang diperoleh untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi				
8	Kelompok didorong belajar berbagi pengalaman dalam pengetahuan satu sama lainnya.				
9	Setiap perawat mampu berfikir dengan mempertimbangkan keterkaitan dengan pihak lain.				
10	Kelompok mendapatkan pelatihan tentang cara bekerja dalam kelompok.				
11	Seluruh perawat mengetahui pentingnya menjadi suatu organisasi pembelajar.				
12	Pimpinan mendukung visi organisasi pembelajar.				
13	Terdapat suatu iklim yang mendukung pentingnya pembelajaran				
14	Kami sepakat untuk belajar secara berkesinambungan (terus menerus) untuk meningkatkan kemampuan diri.				
15	Kami belajar dari kegagalan menjadi keberhasilan.				
16	Kami menghargai setiap perawat untuk membantu orang lain belajar				

No	Hal yang dirasakan Di RSUD Jombang	SS	S	TS	STS
17	Kesempatan belajar dipadukan ke dalam program-program pelaksanaan kegiatan sehari-hari.				
18	Kami menyusun cara berbagi pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran di seluruh organisasi.				
19	Organisasi dirancang sedikit jabatan struktural, banyak jabatan fungsional untuk memaksimalkan proses komunikasi pembelajaran di setiap tingkatan.				
20	Kami mengkoordinasikan berbagai kegiatan yang ada pada tiap unit.				
21	Kami berupaya untuk mengembangkan pemberdayaan SDM agar mampu belajar serta melakukan pekerjaan				
22	Kewenangan dilimpahkan agar lebih bertanggung jawab dalam peningkatan kemampuan.				
23	Pimpinan beserta staf bermitra untuk belajar memecahkan masalah bersama				
24	Pimpinan mengambil peran sebagai pembimbing, pembina, fasilitator pembelajaran.				
25	Pimpinan memberikan kesempatan belajar memotivasi untuk melakukan uji coba pengetahuan baru sehingga dapat digunakan				
26	Kami secara aktif berbagi informasi dengan pelanggan untuk memperoleh gagasan yang dapat digunakan untuk belajar meningkatkan mutu layanan.				
27	Kami memberikan kesempatan kepada pelanggan untuk berpartisipasi dalam pembelajaran				
28	Pembelajaran dari mitra kerja dimaksimalkan melalui perencanaan strategi pemberdayaan SDM.				
29	Kami berpartisipasi dalam berbagai kesempatan pembelajaran dengan masyarakat.				
30	Kami secara aktif mencari mitra pembelajaran di antara para pasien, tim kesehatan yang lain				
31	Kami secara aktif mencari informasi dengan memadukan produk pelayanan untuk meningkatkan kinerja.				
32	Kami mempunyai sistem yang dapat diakses untuk mengumpulkan informasi yang masuk.				
33	Kami memantau berbagai kecenderungan di luar organisasi dengan melihat yang dilakukan orang lain dengan melakukan seminar.				
34	Setiap individu dilatih ketrampilan berpikir kreatif, inovatif, uji coba pengetahuan baru.				
35	Kami sering membuat kegiatan percontohan untuk menguji cara baru dalam mengembangkan layanan.				

No	Hal yang dirasakan di RSUD Jombang	SS	S	TS	STS
36	Kami telah mengembangkan sistem dokumentasi pengetahuan penting yang dapat digunakan bila dibutuhkan.				
37	Setiap individu menyadari pentingnya mempertahankan organisasi pembelajar				
38	Kelompok yang anggotanya berasal dari berbagai unit, biasa melakukan pertukaran pengetahuan.				
39	Kami terus-menerus mengembangkan strategi dan mekanisme baru untuk berbagi hasil pembelajaran ke seluruh organisasi.				
40	Kami mendukung proyek khusus yang menghasilkan pengetahuan dengan memberi kesempatan kepada setiap individu untuk belajar				
41	Pembelajaran didukung dengan sistem informasi berbasis komputer secara efektif.				
42	Setiap individu dapat secara bebas mengakses informasi melalui internet.				
43	Fasilitas pembelajaran didukung multimedia elektronik dipadukan dengan lingkungan belajar yang menarik.				
44	Kami menggunakan bahan belajar berbasis komputer.				
45	Kami menggunakan perangkat teknologi untuk mengelola proses pembelajaran kelompok				
46	Kami mendukung pembelajaran <i>just in time</i> yaitu pembelajaran yang menggunakan teknologi tinggi digunakan di tempat berbeda dalam waktu yang sama secara bersama				
47	Sistem dukungan elektronik yang kami miliki memungkinkan kami belajar melaksanakan tugas lebih baik.				
48	Kami merancang dan membuat sistem dukungan elektronik untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran.				
49	Setiap individu dapat mengakses data yang dibutuhkan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan secara efektif.				
50	Kami dapat menyesuaikan sistem perangkat lunak untuk mengumpulkan, mengalihkan informasi sesuai kebutuhan secara mudah.				
51	Setiap perawat mampu berpikir secara menyeluruh mengenai organisasi sakit				

No	Hal yang dirasakan Di RSUD Jombang	SS	S	TS	STS
52	Kekuatan dan kelemahan organisasi di Rumah sakit ini, perawat tidak perlu memikirkannya.				
53	Setiap perawat mampu menyadari tanggungjawabnya.				
54	Berpikir sistem atau menyeluruh hanya dapat membantu perubahanan bagi rumah sakit				
55	Setiap perawat mampu mengambil manfaat dari peristiwa yang terjadi pada lingkungannya untuk meningkatkan kemampuannya				
56	Setiap perawat tidak perlu memiliki komitmen untuk memperbaiki dirinya				
57	Setiap perawat memiliki tujuan untuk mencapai tujuan rumah sakit				
58	Visi dan misi yang ada hanya milik rumah sakit				
59	Setiap perawat mampu melihat masalah dalam organisasi rumah sakit				
60	Tantangan yang ada sebagai ancaman untuk kemajuan diri perawat dan rumah sakit.				
61	Visi rumah sakit mencerminkan visi anggota organisasinya				
62	Visi Rumah sakit mencerminkan adanya kesamaan tujuan visi, berbeda dengan nilai-nilai orang-orang yang ada dalam organisasinya				
63	Proses pembelajaran dalam tim keperawatan dilakukan dengan menggunakan teknik dialog dan diskusi konstruktif				
64	Proses pembelajaran dalam tim dapat membentuk potensi tindakan pribadi				
65	Proses pembelajaran dalam tim dapat meningkatkan kapasitas yang lebih besar daripada jumlah yang dimiliki perawat				
66	Proses pembelajaran dalam tim dilaksanakan atas dasar pengembangan pribadi mengabaikan visi rumah sakit				
67	Proses pembelajaran dalam tim keperawatan dibangun atas dasar kompetensi perawat				

No	Hal yang dirasakan Di RSUD Jombang	SS	S	TS	STS
68	Proses pembelajaran dalam tim keperawatan sulit diterapkan pada pekerjaan sehari-hari dalam rumah sakit				
69	Setiap perawat mampu mengatasi dan memberikan solusi terhadap masalah dalam diri dan di rumah sakit.				
70	Setiap perawat mampu memberikan masukan hanya kepada profesi keperawatan saja				



KUESIONER C

PENILAIAN PENCAPAIAN DIRI

Bacalah dengan teliti pernyataan-pernyataan di bawah ini dan isilah sesuai dengan apa yang anda rasakan pada diri anda sendiri. Berilah tanda (X) pada kolom yang tersedia sesuai pilihan anda dengan :

- SL = Selalu artinya diterapkan lebih dari yang ada
 SR = Sering artinya diterapkan sebagian besar
 JR = Jarang artinya diterapkan sebagian kecil
 TP = Tidak pernah diterapkan secara minimal atau tidak diterapkan sama sekali

No	PERNYATAAN TENTANG ORGANISASI PEMBELAJAR Di RSUD Jombang	SL	SR	JR	TP
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
2	Sebagian pekerjaan saya tunda untuk mengerjakan yang lain				
3	Saya merasa terampil dalam melakukan tindakan keperawatan yang saya lakukan				
4	Beberapa ketrampilan saya belum bisa mengerjakannya dengan baik				
5	Dalam melakukan tindakan keperawatan saya melakukannya dengan detail				
6	Ada beberapa tahapan dalam pekerjaan yang saya lewati atau tidak dilaksanakan				
7	Setelah selesai bekerja saya membereskan peralatan yang telah saya gunakan				
8	Saya minta bantuan orang lain untuk merapikan pekerjaan saya				
9	Dalam setiap shift kerja, saya melakukan semua tindakan keperawatan diruangan				
10	Sebagian waktu kerja saya gunakan untuk kegiatan diluar tindakan keperawatan				

No	PERNYATAAN TENTANG ORGANISASI PEMBELAJAR Di RSUD Jombang	SS	S	TS	STS
11	Saya selalu mendokumentasikan hasil kerja saya dalam dokumentasi keperawatan				
12	Saya menguasai administrasi dengan manual daripada dengan komputer				
13	Saya melaksanakan perintah dari pimpinan saya				
14	Saya menolak perintah pimpinan saya dengan alasan masih menjalankan pekerjaan saya				
15	Saya mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah terlebih dahulu				
16	Saya menjalankan tugas hanya menuruti standar prosedur yang ada				
17	Saya memperhatikan keamanan dalam tindakan keperawatan				
18	Bagi saya yang penting tugas dapat diselesaikan walaupun mengabaikan keamanan				
19	Saya datang tepat waktu				
20	Saya pulang lebih cepat				
21	Saya ingin mengembangkan diri terus menerus belajar dimanapun tempatnya				
22	Saya merasa cukup dengan apa yang saya miliki saat ini				
23	Saya berusaha bekerjasama dengan orang lain				
24	Tugas saya akan saya kerjakan sendiri tanpa bantuan orang lain				

LEMBAR KONSULTASI TESIS

Nama Mahasiswa : Joko Prasetyo

NPM : 0706195560

Pembimbing I : Krisna Yetty, S.Kp, M.App.Sc

No	Tanggal	Materi Konsul	Masukan Pembimbing	Tanda Tangan
1.	2 - 2 - 2009	Judul dan latar belakang	Fenomena lebih dipertajam lagi	
2.	6 - 2 - 2009	Latar belakang	Lihat cara penulisan ilmiah, gali data lebih dalam tentang judul	
3.	11 - 2 - 2009	Bab I secara keseluruhan	Sesuaikan dengan judul, cara penulisan kutipan, paragraph dan prinsip what, why dan how dalam penulisan latar belakang	
4.	30- 3- 2009	Bab I	Bahas dari awal lagi tentang fenomena dan cara penulisan	
5.	2- 4 - 2009	Bab II	Bab I prinsip acc, perbaiki cara penulisan dan gunakan bahasa ilmiah, perhatikan sistematika	
6.	8 - 4 - 2009	Bab II dan Bab III	Cara penulisan ilmiah, materi konsep teori, cara mencantumkan sumber, redaksi dilihat kembali. Mulai diteruskan Bab III dan IV ke pembimbing II	
7.	15 - 4 - 2009	Bab III dan Bab IV	Bab III acc, untuk instrument lihat kembali sesuaikan dengan tujuan penulisan, Teruskan ke pembimbing II	

LEMBAR KONSULTASI TESIS

Nama Mahasiswa : Joko Prasetyo

NPM : 0706195560

Pembimbing I : Mustika Sari, S.Kp., MARS

No	Tanggal	Materi Konsul	Masukan Pembimbing	Tanda Tangan
1.	13 -4- 2009	Bab I, II, III, IV Kuesioner	Bab I, Sesuaikan tujuan dengan konsistensi judul, fenomena, manfaat penelitian. Bab II, kerangka konsep diperbaiki, Bab III, Kerangka teori hendaknya disesuaikan dengan penelitian, cara penulisan definisi operasional. Bab IVperjelas sampel dengan tabel, analisis bivariat gunakan tabel, kuesioner diperbaiki.	
2.	16-4 - 2009	Bab III dan Bab IV	Perbaiki cara membuat instrument, sampel dan tempat penelitian diperjelas, Variabel karakteristik perawat sesuaikan dengan tujuan, perdalam justifikasi.	
3.	17-4-2009	Bab III dan Bab IV Kuesioner	Kuesioner perhatikan pernyataan positif negatif, pembagian sesuaikan dengan variabel, perbaiki cara penulisan keseluruhan	

--	--	--	--	--

