

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Permenkes Nomor 3 Tahun 2020 menyebutkan bahwa rumah sakit merupakan insitusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (BPK RI, 2020). Rumah sakit dalam menjamin kualitas manajemen rumah sakit, perlu mencermati secara seksama manajemen sumber daya manusia agar pertumbuhan organisasi menjadi maju dan kualitas pelayanan (Indrayadi, 2023).

Tenaga kesehatan terbanyak di rumah sakit pada tahun 2022 adalah perawat sebanyak 351.225 orang (50,5%) dari 692.104 tenaga kesehatan (Kemenkes RI, 2023). Perawat sebagai salah astu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam memberikan asuhan keperawatan, yang bertugas selama 24 jam melayani pasien (Anthonie dkk, 2022).

Asuhan keperawatan yang baik dapat meningkatkan kepuasan pasien di rumah sakit. Pemberian kesempatan kepada perawat dalam pemberian asuhan keperawatan dapat untuk menyalurkan ide mengenai penerapan asuhan keperawatan, sehingga digunakan dalam meningkatkan kepuasan pasien dan meningkatkan citra rumah sakit. Perawat yang diberikan kesempatan dalam menuangkan ide, akan merasa dihargai dan mendapatkan kepuasan (Raziansyah dkk, 2021). Kepuasan kerja perawat yang rendah menimbulkan dampak bagi

rumah sakit seperti perawat menggundurkan diri (*turn over*), perilaku perawat yang mengganggu seperti ketidaksoapanan, stres kerja, penurunan produktivitas dan hilangnya kepercayaan terhadap organisasi (Murhayati dkk, 2022). Penelitian Waluyo (2022) mengenai kepuasan kerja diketahui pada responden perawat PNS terdapat 30% perawat yang merasa puas dan 70% tidak puas. Kepuasan kerja pada perawat Non PNS diketahui 57,1% perawat meraskan puas dan 42,9% tidak puas, namun penelitian Febrianita (2017) menyebutkan bahwa 42,8% perawat merasa puas dan 57,2% perawat tidak puas.

Blum dalam Ardan & Jaelani (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi (1) faktor individual seperti umur, Kesehatan, watak, harapan; (2) faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan; (3) faktor organisasi seperti upah, pengawasan, ketentraman kerja dan lingkungan kerja. Secara garis besar salah satu aspek kepuasan kerja diperlihatkan dari ukuran respon dan sikap pegawai terhadap lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan unsur budaya organisasi yang menjadi suatu ciri budaya di antara sesama pegawai atau perawat (Nimran & Amirullah, 2019).

Budaya organisasi merupakan suatu dampak dari proses pembiasaan budi (keyakinan, etika) dan akal (intelengensi, ketaatan hukum) dalam bentuk sikap dan perilaku individu dalam organisasi, sehingga terbentuk suatu tabiat, kebiasaan bersama dan cara pandang organisasi terhadap masalah internal dan eksternal sehari-hari (Widajat, 2021).

Setiap organisasi memiliki keunikan karakteristik atau budaya masing-masing yang berdampak pada proses pembentukan visi bersama. Budaya organisasi yang dianut oleh suatu organisasi atau rumah sakit akan berdampak pada kelancaran dan hambatan dalam proses pembelajaran organisasi (Maulana, 2023). Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam membentuk perilaku yang diharapkan berdasarkan nilai dan norma (Lapodi, 2023), karena orang-orang yang berada di dalam organisasi tidak terpisahkan dari budaya organisasi. Hampir seluruh aktivitas dilakukan di dalam organisasi yang dari sumber daya manusia yang beragam meliputi tingkat pendidikan, pengalaman, latar belakang dan budaya untuk mencapai tujuan organisasi (Ginting, 2023). Budaya organisasi yang terbentuk dalam suatu satuan kerja akan membentuk budaya kerja. Ciri-ciri budaya kerja yang baik yaitu disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerja sama (Robbins, dalam Suprpto, 2023).

Budaya organisasi rumah sakit yang baik dapat meningkatkan kemampuan perawat dan produktivitas perawat, yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perawat dan kelangsungan hidup rumah sakit secara keseluruhan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam penerapan standar asuhan keperawatan (Suranata dkk, 2024).

Metode pemberian asuhan keperawatan yang menuntun praktik keperawatan merupakan gambaran budaya dalam keperawatan. Seorang perawat harus memegang teguh budaya organisasi di tempat kerja agar menjadi efektif dalam pemberian asuhan keperawatan (Murhayati dkk, 2022).

Penelitian Amansyah (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi di lingkungan Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta dalam mewujudkan visinya dilihat dari perspektif sepuluh karakteristik kunci yang merupakan inti dari budaya organisasi sangat mungkin terwujud yang terdiri dari *member identity, group emphasis, people focus, unit integration, control, risk tolerance, reward criteria, conflict tolerance, means-ends orientation, open system focus*. Dimana secara keseluruhan sepuluh karakteristik inti dari budaya organisasi menunjukkan hasil yang baik.

Budaya organisasi yang kuat dapat mengurangi atau menghindari perselisihan-perselisihan internal, membantu memastikan setiap orang dapat bekerja dalam irama, nilai-nilai, keyakinan dan metode yang sama serta seragam. Budaya organisasi mampu memotivasi dan meningkatkan efektivitas kerja sebuah organisasi (Lisnadiyanti, 2023). Budaya organisasi dalam lingkungan perawatan kesehatan dikaitkan dengan elemen kinerja organisasi yang berdampak pada kualitas seperti asuhan keperawatan, keselamatan pasien sehingga meningkatkan kepuasan pasien dan kepuasan kerja (Pasinringi & Rivai, 2022).

Penelitian Hotnaria (2022) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia Kota Medan berdasarkan aspek keberanian, perhatian, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan. Demikian pula dengan penelitian Fathoni (2022) yang menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tenaga non kesehatan di Unit Pelaksana



Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta. Yasin (2023) menyatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Cibabat Kota Cimahi.

Rumah Sakit Budi Rahayu Kota Pekalongan merupakan salah satu rumah sakit swasta di Kota Pekalongan yang dikelola oleh yayasan. Budaya organisasi dalam mengelola rumah sakit berdasarkan nilai-nilai keagamaan. Hasil studi pendahuluan terhadap 10 perawat diketahui 5 orang (50%) yang menyatakan kurang puas dengan budaya organisasi di rumah sakit, seperti pekerjaan di luar *job description*, manajemen yang kurang bersikap adil dalam memberikan *reward*, kesulitan untuk melanjutkan pendidikan, tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Terdapat 6 (60%) perawat yang menyatakan bahwa budaya organisasi di rumah sakit kurang memberikan kesempatan dan motivasi bagi perawat untuk mengembangkan sikap inovatif, belum menanamkan nilai-nilai perhatian pada individu, lebih mengutamakan hasil dan tim, kurang mendukung kompetisi kompetensi bagi perawat, dan menuntut perawat untuk memberikan pelayanan prima tanpa diimbangi *reward* yang sepadan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Perawat di Rumah Sakit Budi Rahayu Kota Pekalongan”

## **B. Rumusan Masalah**

Rumah sakit merupakan institusi yang memberikan pelayanan kepada pasien untuk memperoleh kesehatan. Rumah sakit sebagai suatu organisasi mempunyai budaya organisasi yang harus dipatuhi oleh setiap anggotanya. Budaya organisasi yang kurang mengakomodir kebutuhan dan keinginan dari anggotanya dapat menimbulkan ketidakpuasan. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan terbesar di rumah sakit dan yang memberikan pelayanan langsung pada pasien. Budaya organisasi rumah sakit yang kurang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga berdampak pada pemberian pelayanan kesehatan pada pasien. Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian adalah “Apakah ada hubungan budaya organisasi dengan kepuasan perawat di Rumah Sakit Budi Rahayu Kota Pekalongan?”

### **C. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kepuasan perawat di Rumah Sakit Budi Rahayu Kota Pekalongan.

#### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan umur, tingkat pendidikan dan lama kerja di Rumah Sakit Budi Rahayu Kota Pekalongan
- b. Mendeskripsikan budaya organisasi di Rumah Sakit Budi Rahayu Kota Pekalongan
- c. Mendeskripsikan kepuasan perawat di Rumah Sakit Budi Rahayu Kota Pekalongan

- d. Menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kepuasan perawat di Rumah Sakit Budi Rahayu Kota Pekalongan

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan manajemen rumah sakit dalam mengimplementasikan budaya organisasi dan meningkatkan kepuasan perawat sebagai upaya peningkatan kinerja perawat.

##### **2. Institusi Pendidikan**

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan informasi pada civitas akademika mengenai budaya organisasi dan kepuasan perawat serta meningkatkan kualitas kurikulum manajemen keperawatan.

##### **3. Bagi Profesi Keperawatan**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk meningkatkan kualitas manajemen keperawatan melalui budaya organisasi dan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan.