

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan sarana institusi yang bergerak dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Rumah sakit memiliki peran utama guna mempercepat derajat kesehatan optimal yang merupakan salah satu tujuan yang dimiliki rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan (Undang-Undang No.44, 2009). Peningkatan kualitas organisasi dan pelayanan kesehatan sangat dibutuhkan di rumah sakit agar tujuan terwujud. Perawat memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan rumah sakit sebagian sumber daya manusia adalah 49% perawat yang dapat dilihat melalui rekapitulasi data oleh BPPSDMK.

Setiap organisasi yang ada di rumah sakit pasti sangat menginginkan dan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, berkompeten dan sesuai dengan kebutuhan rumah sakit (Audita, Febrina 2019). Hal tersebut bertujuan agar organisasi dapat mewujudkan tujuannya secara optimal. Maka dari itu diperlukan perencanaan Sumber Daya Manusia yang mendalam dan mendetail serta meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja yang ada. Berdasarkan fakta yang ada bahwa karyawan atau pegawai adalah kunci utama keberhasilan suatu perusahaan, karena karyawan yang berkualitas akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Selain karyawan yang berkualitas, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi karena dengan loyalitas tinggi karyawan akan merasakan keterikatan dengan perusahaan tempat dia bekerja (Sutajil, 2010).

Menurut Hasibuan (2013), berpendapat bahwa loyalitas atau kesetiaan ialah salah satu bagian yang digunakan yang diperuntukkan kepada karyawan dari atasan untuk menilai pekerjaan, jabatan dan organisasinya. Sikap tersebut akan terlihat dari loyalitas karyawan dalam melindungi serta mendukung organisasinya baik di dalam maupun di luar pekerjaannya atas perbincangan orang yang tak berkenan pada organisasi tersebut. Terdapat beberapa indikator loyalitas yang mengutamakan

terhadap sesuatu yang dikerjakan karyawan terhadap perusahaannya, seperti: taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan (Siswanto, 2016).

Dalam suatu organisasi sangat penting memiliki budaya yang kuat karena akan memberikan sikap kesetiaan yang lebih besar (Apriyatmoko, Raharjo dan Susilo, 2014). Menurut Robbins (2012) berpendapat bahwa hubungan kinerja yang baik akan memperkuat budaya organisasi. Jika perusahaan mengalami masalah karyawan akan bekerja secara cepat, inti dalam organisasi bahwa karyawan bisa memahami dan menerima maka karyawan akan tahu apa yang harus dilakukan (Apriyatmoko, Raharjo dan Susilo, 2014). Menurunnya kinerja perawat dapat mempengaruhi kualitas kerjanya yang dapat dilihat, antara lain : tingginya ketidakhadiran, terlambat masuk jam kerja, pulang lebih cepat sebelum waktunya, bekerja malas-malasan dan menurunnya motivasi kerja, terdapat konflik antar teman perawat, tidak adanya pelaksanaan supervisi dan berkurangnya kinerja perawat yang diterapkan didalam budaya-budaya organisasi rumah sakit serta pasien tidak mendapatkan pelayanan secara komprehensif (Apriyatmoko, Raharjo dan Susilo, 2014).

Dampak dari kinerja perawat yang rendah juga akan menurunkan tingkat keprofesionalan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien (Apriyatmoko, Raharjo dan Susilo, 2014). Tingkat keprofesionalisme perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan akan dipengaruhi oleh kuatnya budaya organisasi rumah sakit tersebut (Apriyatmoko, Raharjo dan Susilo, 2014).

Budaya organisasi ialah suatu pedoman yang menjadi panutan untuk setiap anggotanya ketika berada di dalam organisasi yang mengikat anggota di dalamnya dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Robbins (2012), sikap anggota organisasi akan terlihat dari budaya organisasi kuat yang diterapkan. Tujuan organisasi akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi antar anggota organisasi yang dicerminkan dari budaya organisasi yang kuat. Tujuan yang sudah dibentuk di organisasi akan membentuk suatu kesetiaan, loyalitas, keterikatan dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menggapai tujuan organisasi. Karyawan dapat

memiliki loyalitas jika memiliki pemahaman yang baik mengenai budaya organisasi. Hal tersebut dapat mengurangi penyebab keluarnya karyawan dari perusahaan dan akan sangat mempengaruhi kinerjanya sehingga kualitas pelayanan yang diberikan optimal kepada pasien sehingga mengurangi komplain dari pasien.

I.2 Rumusan Masalah

RSUD Pasar Minggu dalam pelaksanaannya menghadapi berbagai macam tantangan baik dari internal maupun eksternal, RSUD Pasar Minggu mengimplemantasikan budaya organisasi yaitu budaya KERJA yang merupakan singkatan dari Komitmen, Empati, Rajin, Jujur, dan Amanah. Dalam penerapannya masih terdapat perawat yang kurang ramah dan terlambat masuk. Hal ini diperkuat oleh studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, peneliti melakukan wawancara terhadap 3 (60%) dari 5 perawat yang diwawancarai menyatakan bahwa pernah beberapa kali datang terlambat. Beberapa kali juga pernah mendapatkan komplain dari pasien dan sudah mendapat teguran dari pihak manajemen rumah sakit. Setelah dilakukan wawancara lebih lanjut dengan kepala ruangan dari 3 kepala ruangan mengatakan bahwa loyalitas yang diberikan perawat umumnya sudah baik meskipun masih ada beberapa perawat yang terlambat beberapa kali, tidak hadir dalam rapat tanpa memberikan alasan dan melayani pasien terlihat kurang bersemangat. Rendahnya loyalitas perawat akan mempengaruhi dari asuhan keperawatan yang diberikan, seperti bekerja terburu-buru ingin cepat selesai, kurang sikap caring kepada pasien, kurangnya komunikasi antar tim, kurang memperhatikan kondisi pasien secara komprehensif sehingga bisa menjadi penyebab mendapatkan komplain dari pasien.

I.3 Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana gambaran karakteristik perawat (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status perkawinan) di ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu?

- b. Bagaimana gambaran budaya organisasi di ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu?
- c. Bagaimana gambaran loyalitas perawat di ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu?
- d. Bagaimana hubungan antara karakteristik perawat (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status perkawinan) dengan loyalitas di ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu?
- e. Bagaimana hubungan budaya organisasi dengan loyalitas di ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu?

I.4 Tujuan Penelitian

I.4.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan loyalitas perawat di ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu.

I.4.2 Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi gambaran karakteristik perawat (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status perkawinan) di ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu.
- b. Mengidentifikasi gambaran budaya organisasi di ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu.
- c. Mengidentifikasi gambaran loyalitas perawat di ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu.
- d. Mengidentifikasi hubungan antara karakteristik perawat (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan) dengan loyalitas di ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu.
- e. Mengidentifikasi hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas di ruang Rawat Inap RSUD Pasar Minggu.

I.5 Manfaat Penelitian

a. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian dapat dijadikan bahan masukan khususnya manajemen RSUD Pasar Minggu dalam melakukan evaluasi terkait implementasi budaya KERJA sehingga diharapkan dapat meningkatkan loyalitas perawat.

b. Bagi Perawat

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai kesadaran untuk tenaga medis mengenai pentingnya loyalitas yang tinggi sehingga terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan.

c. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai rujukan atau sumber informasi bagi mahasiswa dalam manajemen keperawatan terkait budaya organisasi dan loyalitas perawat.

d. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pengukur untuk mengetahui kemampuan peneliti menganalisis fenomena yang ada, memperoleh pengalaman serta mengaplikasikannya dalam dunia kerja dimasa yang akan datang.

I.6 Ruang Lingkup

Pada penelitian ini akan dibahas mengenai hubungan budaya organisasi dengan loyalitas perawat di ruang rawat inap RSUD Pasar Minggu tahun 2021 dengan sasaran penelitian perawat pelaksana.

I.7 Luaran Penelitian

Peneliti berencana untuk mempublikasikan penelitian ini dalam bentuk artikel jurnal terakreditasi SINTA 5 melalui publikasi Jurnal Keperawatan Tropis Papua.