

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Perawat merupakan profesi yang berjasa dalam bidang kesehatan. Tugas dan fungsi utama perawat yaitu memberikan asuhan keperawatan berdasarkan kode etik yang berlaku sesuai dengan respon dan atau keluhan klien. Selain berperan sebagai pemberi asuhan keperawatan, Iskandar (2018) menyatakan bahwa perawat juga berperan sebagai advokator, konselor atau konsultan, edukator, kolaborator, koordinator, dan *agent of change* untuk meningkatkan kesehatan dan kesembuhan klien.

Berkembangnya dunia kesehatan menjadi dampak yang baik dalam peningkatan kesehatan masyarakat, tidak terkecuali pembangunan dan penyediaan layanan kesehatan yang semakin banyak. Masyarakat akan memilih fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan yang baik sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan. Pelayanan kesehatan dengan fasilitas dan sarana yang memadai, pelayanan dan tindakan medis yang tepat sesuai dengan kebutuhan klien, serta pemahaman tenaga kesehatan dalam pemberian asuhan kesehatan menjadi nilai tambah bagi masyarakat dalam memilih fasilitas pelayanan kesehatan.

Perawat sebagai tenaga profesional dituntut untuk mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik saat memberikan perawatan kepada klien. Pemberian perawatan yang baik dapat dilihat dari kesehatan dan kesembuhan klien yang meningkat sehingga klien merasa puas dalam menggunakan jasa pelayanan kesehatan. Hal ini tidak terlepas dari kinerja perawat dalam mengimplementasikan perannya dengan sifat *caring*, baik peduli kepada klien, keluarga klien, maupun kelompok atau masyarakat secara umum. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartnell dalam Mrkonjic (2019) menyatakan bahwa perubahan budaya organisasi birokratik menjadi budaya *caring*

berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan pasien dan retensi staf atau anggota tenaga kesehatan yang lebih baik.

*Organizational culture* atau budaya organisasi adalah suatu keyakinan, ideologi, prinsip, dan nilai yang dianut oleh individu dalam suatu organisasi. Budaya organisasi berpotensi untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi, kepuasan kerja, serta meningkatkan rasa kepastian dalam pemecahan suatu masalah (Beidas et al., 2018). Mrkonjic (2019) menambahkan bahwa *organizational culture* atau budaya organisasi menggambarkan cara organisasi dalam menyelesaikan suatu masalah. *Culture* atau budaya dapat diwujudkan dari ritual atau kebiasaan, metode pemecahan masalah, nilai-nilai seperti strategi dan tujuan organisasi, serta filosofi kepemimpinan organisasi tersebut. Tujuan *organizational culture* berhubungan dengan kepedulian manajemen terhadap kesejahteraan dan efisiensi tenaga kerjanya.

Penelitian oleh Roza (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja perawat, dimana penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Rumah sakit dengan budaya organisasi yang baik dan kuat dapat meningkatkan kualitas kinerja perawat. Hal ini dapat ditunjukkan dari perawat lebih bertanggung jawab kepada pasien, memiliki inovasi, dan bekerja secara profesional. Manajemen keperawatan atau manajemen rumah sakit harus memperhatikan pembentukan budaya menghargai, menyadari, dan memotivasi karyawannya dalam pemberian dan peningkatan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Susilowati (2020) menyatakan kinerja perawat dalam menjalankan perannya dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi, komunikasi, budaya organisasi, dan pelatihan. Dengan kata lain, semakin tinggi dan baik kompetensi, komunikasi, budaya organisasi, dan pelatihan yang dimiliki oleh perawat dan organisasi, maka kualitas kinerja perawat menjalankan perannya akan semakin meningkat.

Budaya organisasi yang dibentuk dan dibuat suatu organisasi biasanya akan cenderung disesuaikan dengan latar belakang serta tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Cameron & Quinn (2006) menjelaskan seperti halnya suatu perusahaan makanan atau minuman cenderung memiliki budaya pasar (*market culture*) yang berorientasi pada keberhasilan produk yang diberikan pada pasar.

Semakin banyak keuntungan yang diperoleh, semakin sukses perusahaan tersebut dalam mencapai target dan tujuan penjualan produk.

Rumah Sakit Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta merupakan RS militer yang berada di kawasan Jakarta Timur. Setelah dilakukan pengamatan atau observasi langsung, RS Moh. Ridwan memiliki budaya *Hierarchy*. Budaya *Hierarchy* merupakan salah satu tipe budaya dari teori Cameron & Quinn (2006), yang mana organisasi dengan tipe budaya ini memiliki sifat formal dan struktural, serta memiliki kebijakan dan aturan-aturan ketat yang mengatur anggota organisasi tersebut. Perawat yang bekerja di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta terlihat lebih banyak perawat yang berusia > 35 tahun dan cenderung mengikuti arahan atau perintah dari perawat senior atau tenaga kerja di luar perawat yang memiliki jabatan struktural di atasnya. Hal ini juga terlihat bukan hanya pada perawat, melainkan pada staff dan tenaga kerja lainnya, seperti contohnya bagian manajemen, *cleaning service*, dan bagian administrasi. Selain itu, di RS lain tempat peneliti sebelumnya melakukan praktik keperawatan, didapatkan bahwa ruang rawat inap RS tersebut cenderung memiliki budaya organisasi *Hierarchy*, walaupun budaya *Clan* dengan sifat kekeluargaannya juga terlihat. Studi pendahuluan dan pengalaman peneliti ini memberikan suatu asumsi bahwa kebanyakan RS, terkhusus perawat, memiliki budaya *Hierarchy*.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Budaya organisasi perlu diciptakan dalam meningkatkan kualitas kinerja dan pemberian layanan kesehatan yang baik suatu organisasi dan rumah sebagai pedoman atau nilai para tenaga kerjanya, khususnya perawat yang berinteraksi langsung kepada klien dan pasien di rumah sakit. Rumusan masalah untuk melakukan penelitian terkait Pemetaan Budaya Organisasi dengan Pendekatan *Organizational Culture Assessment Instrument* di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta, antara lain:

- a. Bagaimana karakteristik perawat di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta?
- b. Bagaimana gambaran atribut budaya organisasi saat ini dan yang diinginkan perawat yang terdiri dari karakteristik dominan, kepemimpinan rumah sakit, manajemen karyawan, pelekatan rumah

sakit, penekanan strategi, dan kriteria sukses di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta?

- c. Bagaimana gambaran jenis budaya organisasi saat ini dan yang diinginkan perawat di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta?

### **I.3 Tujuan Penelitian**

#### **I.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pemetaan Budaya Organisasi Perawat dengan Pendekatan *Organizational Culture Assessment Instrument* di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta.

#### **I.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Mengidentifikasi gambaran karakteristik perawat yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaian di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta
- b. Menganalisis gambaran atribut budaya organisasi saat ini dan yang diinginkan perawat yang terdiri dari karakteristik dominan, kepemimpinan rumah sakit, manajemen karyawan, perekat rumah sakit, penekanan strategi, dan kriteria keberhasilan di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta
- c. Menganalisis gambaran jenis budaya organisasi dominan saat ini dan yang diinginkan perawat yang terdiri dari *Clan, Adhocracy, Market*, dan *Hierarchy* di RS Moh. Ridwan Meuraksa Jakarta

### **I.4 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi rumah sakit

Penelitian ini dapat digunakan oleh bagian manajemen keperawatan dan manajemen rumah sakit sebagai informasi dalam membuat dan menetapkan *organizational culture* yang sesuai. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pemberian layanan kesehatan yang baik, perkembangan rumah sakit dan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, terkhusus perawat, sehingga tercapai tujuan yang efektif dan efisien.

b. Bagi perawat

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang pentingnya pembentukan dan penerapan *organizational culture* yang sesuai sehingga perawat dapat meningkatkan implementasi peran dan kualitas kinerjanya dalam pemberian asuhan keperawatan di rumah sakit.

c. Bagi masyarakat umum

Penelitian ini berguna untuk klien atau masyarakat umum yang diharapkan mendapatkan pelayanan yang baik di fasilitas pelayanan.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya sesuai dengan topik untuk meningkatkan penerapan *organizational culture* di lingkungan pelayanan kesehatan.