

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya merupakan tujuan rumah sakit sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan menurut UU Nomor 44 tahun 2009. Supaya tujuan ini terwujud maka diperlukan peningkatan kualitas lembaga dan pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit. Perawat memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit karena mayoritas sumber daya manusia yang di rumah sakit merupakan perawat, hal ini dibuktikan oleh data rekapitulasi BPPSDMK bahwa 49% sumber daya manusia kesehatan di rumah sakit adalah perawat.

Perawat dengan kinerja yang baik akan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Pelayanan kesehatan yang berkualitas akan berdampak pada peningkatan derajat kesehatan. Menurut penelitian yang dilakukan Hafid mengenai hubungan kinerja perawat terhadap tingkat kepuasan pasien menunjukkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara kinerja perawat dengan tingkat kepuasan pasien dalam pelayanan keperawatan (Hafid, 2014:374).

Kinerja yang baik dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut (Busro, 2018:99-100) kinerja dapat diukur melalui disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Istikomah dkk (Istikomah, Hidayat, & Widayanto, 2014:9) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit. Disiplin kerja pada perawat sangat penting, salah satunya dapat mengatasi keteledoran dan kesalahan dalam memberi asuhan keperawatan.

Dalam mengatasi kesalahan dalam memberi asuhan keperawatan perlu diterapkan perilaku disiplin kerja, dengan disiplin kerja, tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas akan terjamin, sehingga akan diperoleh hasil yang optimal. Karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin (Soetrisno, 2017:88).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sampeleling faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kompensasi, teladan pimpinan, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan, perhatian pimpinan terhadap kedisiplinan dan aturan yang pasti (Sampeliling, 2015:14). Organisasi dalam membuat aturan yang pasti bergantung pada budaya organisasi yang ada. Karena menurut Robbins (dalam Riani, 2011:7) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.

Budaya organisasi memiliki peran terhadap disiplin kerja karena budaya organisasi menjadi panduan dan acuan bagi para anggota organisasi dalam berperilaku. Melalui budaya organisasi anggota menjadi mengerti mengenai perilaku apa yang dapat dan tidak dapat diterima dalam organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga mampu menciptakan interaksi antar anggota dan meningkatkan sikap profesional dalam bekerja. Budaya organisasi yang kokoh menjadikan sebuah organisasi siap menghadapi berbagai tantangan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Pribadi & Herlena mengenai peran budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi berperan dalam terbentuknya kedisiplinan karyawan, dimana nilai-nilai budaya organisasi akan mengarahkan seseorang dalam bersikap dan berperilaku disiplin (Pribadi & Herlena, 2017:229). Dengan budaya organisasi yang baik akan terbentuk kedisiplinan karyawan dalam organisasi tersebut.

Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok dalam pelaksanaannya menghadapi berbagai macam tantangan. Demi mengatasi tantangan baik dari internal maupun eksternal Rumah Sakit Tugu Ibu mengimplementasikan budaya organisasi yang tercermin melalui misi dan visi rumah sakit. Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok menjunjung tinggi disiplin kerja perawat dengan menetapkan peraturan untuk menjadi pedoman perawat selama bekerja. Akan tetapi dalam penerapannya masih terdapat perawat yang kurang disiplin. Hal ini diperkuat oleh studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, peneliti melakukan wawancara terhadap pasien yang baru saja selesai di rawat, 3 dari 5 orang yang diwawancara menyatakan bahwa perawat Rumah Sakit Tugu Ibu masih memiliki sikap yang kurang disiplin.

Selain itu, umpan balik yang diperoleh peneliti dari media sosial dari pasien Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok menyebutkan bahwa beberapa perawat mempunyai sikap yang kurang ramah dan bekerja kurang sigap. Berdasarkan masalah diatas menunjukkan sikap kurang disiplin pada indikator bekerja etis karena melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan dan ketaatan pada standar kerja karena tidak bertanggung jawab dengan tugas yang telah diamanahkan.

I.2 Rumusan Masalah

Budaya organisasi sebagai dasar yang dijadikan pedoman untuk setiap anggota yang berada di organisasi ketika melaksanakan aktivitasnya, baik dalam bersosialisasi, berkerja, atau kegiatan lain didalam maupun diluar pekerjaannya, sehingga seluruh kegiatan yang berlangsung akan bernilai dan juga bermakna. Budaya organisasi sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Budaya yang kuat dapat menjadi pedoman serta panduan bagi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga dengan semakin kuatnya budaya yang ada di organisasi akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. (Effendy & Putra, 2018:198)

Peningkatan kualitas kerja dapat sangat dibantu oleh adanya penerapan kedisiplinan di lingkungan kerja. Dalam melaksanakan tugasnya, perawat harus selalu berhati-hati dan juga teliti selama memberikan asuhan keperawatan karena berinteraksi langsung dengan pasien. Perawat yang tidak teliti dalam melakukan tugas akan mempertaruhkan keselamatan pasiennya. Dengan adanya disiplin kerja perawat akan mampu meningkatkan kewaspadaan dan ketelitian dalam bertugas.

Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok dalam pelaksanaannya menghadapi berbagai macam tantangan. Demi mengatasi tantangan baik dari internal maupun eksternal Rumah Sakit Tugu Ibu mengimplementasikan budaya organisasi yang tercermin melalui misi dan visi rumah sakit. Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok menjunjung tinggi disiplin kerja perawat dengan menetapkan peraturan untuk menjadi pedoman perawat selama bekerja. Akan tetapi dalam penerapannya masih terdapat perawat yang kurang disiplin. Hal ini diperkuat oleh studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, peneliti melakukan wawancara terhadap pasien

yang baru saja selesai di rawat, 3 dari 5 orang yang diwawancara menyatakan bahwa perawat Rumah Sakit Tugu Ibu masih mempunyai sikap yang kurang disiplin. Selain itu, umpan balik yang diperoleh peneliti dari media sosial dari pasien Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok menyebutkan bahwa beberapa perawat mempunyai sikap yang kurang ramah dan bekerja kurang sigap. Berdasarkan masalah diatas menunjukkan sikap kurang disiplin pada indikator bekerja etis karena melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan dan ketaatan pada standar kerja karena tidak bertanggung jawab dengan tugas yang telah diamanahkan.

I.3 Pertanyaan Peneliti

- a. Bagaimana gambaran karakteristik individu perawat (usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, masa kerja) di ruang rawat inap Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok?
- b. Bagaimana gambaran budaya organisasi di ruang rawat inap Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok?
- c. Bagaimana gambaran disiplin kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok?
- d. Bagaimana hubungan antara karakteristik individu perawat (usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, masa kerja) dengan disiplin kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok?
- e. Bagaimana hubungan antara karakteristik individu perawat (usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, masa kerja) dengan budaya organisasi perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok?
- f. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok?

I.4 Tujuan Penulisan

I.4.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan disiplin kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok.

I.4.2 Tujuan Kusus

- a. Mengidentifikasi gambaran karakteristik individu perawat perawat (usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, masa kerja) di ruang rawat inap Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok?
- b. Mengidentifikasi gambaran budaya organisasi di ruang rawat inap Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok?
- c. Mengidentifikasi gambaran disiplin kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok?
- d. Menganalisis hubungan antara karakteristik individu perawat (usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, masa kerja) dengan disiplin kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok?
- e. Menganalisis hubungan antara karakteristik individu perawat (usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, masa kerja) dengan budaya organisasi di ruang rawat inap Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok?
- f. Menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Tugu Ibu Kota Depok?

I.5 Manfaat Penulisan

- a. Bagi Rumah Sakit Penelitian
Penelitian ini bisa menjadi bahan masukan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan budaya organisasi sehingga diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja perawat.
- b. Bagi Akademisi
Penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan perihal hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja perawat dan sebagai suatu perbandingan antara teori yang ada dengan pengaplikasian di lapangan.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi serta masukan bagi penelitian selanjutnya.

I.6 Ruang Lingkup

Ruang lingkup ini dilakukan di ruang rawat inap Rumah Sakit Tugu Ibu

