

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.(Wirajaya and Nuraini, 2019). Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya menurut UU Nomor 44 tahun 2009. Supaya tujuan tersebut tercapai, dibutuhkan suatu peningkatan kualitas organisasi dan pelayanan kesehatan yang baik karena kualitas organisasi bergantung pada kualitas manusia yang ada didalamnya.(Irian Ismail, 2022). Melalui rekapitulasi data oleh BPPSDMK 49% sebagian besar sumber daya manusia di rumah sakit adalah perawat. Masalah perawat sebagai sumber daya manusia (SDM) terbanyak yang bekerja di rumah sakit menjadi poin penting karena menyangkut pelayanan medis di rumah sakit agar tujuan rumah sakit seperti peningkatan kualitas organisasi dan pelayanan kesehatan yang baik dapat terwujud. Mutu pelayanan di rumah sakit tidak lepas dari sumber daya manusia (SDM) perawat. (Vernadeth and Anindita, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dan organisasi wajib mampu mengelola yang berada didalamnya dengan semaksimal mungkin.(Erlina Gentari, 2022). Hal terkait sumber daya manusia (SDM), manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan tingkat keterampilan dan kemampuan karyawan. (Siregar, 2018). Karena itu rumah sakit memerlukan SDM yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi, berkompeten, dan kualitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan rumah sakit. (Alfiah, 2019). Dari hal tersebut, kualitas kehidupan kerja perawat sangat berperan penting terhadap keberlangsungan sebuah manajemen rumah sakit karena dengan kualitas kehidupan kerja perawat yang tinggi maka akan rendah pula ketidakpuasaan kerja akan budaya organisasi serta keinginan perawat keluar dari tempat kerja. (Tulasi, Sinaga and Kenjam, 2021). Selain itu dengan kualitas kehidupan kerja perawat (*QNWL*) yang optimal maka akan memberikan kontribusi dalam proses pelayanan keperawatan. (Putri, 2019).

Menurut Venkataraman, Anbazhagan and Anbazhagan (2018) *Quality of nursing work life* sendiri merepresentasi perawat untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadinya melalui pengalamannya dalam organisasi kerja berbarengan dengan mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang bernilai untuk organisasi di tempatnya bekerja. Menurut Brooks and Anderson (2017) terdapat beberapa dimensi yang dapat menilai *quality of nursing work life* yaitu dimensi dalam kehidupan kerja dan rumah, desain terhadap pekerjaan, desain konteks terhadap pekerjaan, dan dimensi keseluruhan dunia kerja. Winasih dan Nursalam (2015) Organisasi yang baik pasti memiliki budaya organisasi yang kuat dengan strategi dan inisiatif untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja perawat yaitu dengan terpenuhinya dimensi dalam kualitas kehidupan kerja perawat.

Organisasi sangat penting memiliki budaya organisasi yang kuat karena akan memberikan dampak kualitas kerja pada perawat yang baik. Sejalan juga pada penelitian yang dilakukan oleh Robbins and Coulter, (2010) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat cenderung memperlihatkan hubungan kinerja yang unggul pula. Budaya organisasi yang kuat juga dapat mempengaruhi kepuasan perawat dalam kinerjanya. Menurut Apriyatmoko (2014); Salahat and Al-Hamdan (2022) dari hal tersebut maka kepuasan perawat dengan *quality of nursing work life* akan berdampak positif seperti meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan, meningkatkan tingkat retensi, dan tidak terpikirkan *turnover*; demikian sebaliknya.

Sulaiman and Anggriani (2019) berpendapat bahwa rendahnya kualitas kehidupan kerja perawat juga dapat mengakibatkan konsekuensi yang berdampak pada kehidupan pribadi perawat serta pada kinerjanya yang akan mengancam kualitas kehidupan kehidupannya seperti tingginya angka kemangkiran yaitu absensi, sering terlambatnya perawat saat datang ke tempat bekerja atau pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, menurunnya keinginan dan semangat bekerja, terjadi konflik sesama perawat, dan tidak terlaksananya supervisi dengan baik. (Apriyatmoko, 2014). Disamping itu menurut Apriyatmoko (2014) juga segi kuatnya budaya organisasi mempengaruhi tingkat keprofesionalitas dan kualitas kehidupan kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien

karena kualitas kerja perawat yang buruk akan berdampak seperti menurunkan profesionalitas perawat dalam memberikan tindakan dan asuhan keperawatan.

Budaya organisasi ialah perangkat sistem kerangka kerja yang dibentuk, dikembangkan dan dijalankan oleh setiap anggotanya seperti sikap, nilai-nilai, perilaku, harapan dan keyakinan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai kepentingan dan tujuan organisasi tersebut.(Pribadi and Herlena, 2016). Budaya organisasi memberikan identitas pada anggotanya untuk berperilaku sesuai dengan prinsip dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut, sehingga menjadi dasar bagi perilaku mereka maka dari hal tersebut (Robbins, 2012) berpendapat sikap para anggota organisasi dapat tercermin dari budaya organisasi yang dijalankan, termasuk kualitas kehidupan kerja yang mereka alami. Nongo and Ikyanyon (2012) Tujuan budaya organisasi akan membentuk suatu keterikatan dan komitmen kepada organisasi, oleh karena itu, dalam mencapai tujuan organisasi dapat berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerjanya karyawan dengan penerapan budaya organisasi yang baik.

Karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi jika memiliki pemahaman budaya organisasi yang baik dimana sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winasih dan Nursalam (2015) yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja perawat. Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karena mampu meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi dan membuat keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. (Winasih dan Nursalam, 2015). Jika karyawan tetap tinggal maka hal tersebut dapat mengurangi penyebab karyawan keluar dari organisasinya maka akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan sehingga dapat lebih optimal dan mutu organisasi pun bernilai positif.

I.2 Rumusan Masalah

RSUD Tarakan Jakarta dalam pelaksanaannya terdapat tantangan yaitu internal maupun eksternal. Selain itu, RSUD Tarakan Jakarta mempunyai tata nilai sebagai komitmen organisasi untuk mewujudkan visi-misinya berdasarkan standar rumah sakit rujukan kelas A dan rumah sakit pendidikan. Budaya organisasi yang diimplementasikan oleh RSUD Tarakan Jakarta ialah budaya TARAKAN yang

berarti Tanggung jawab, Antusias, Responsif, Akurat, Kerjasama, Amanah, dan Nyaman.

Peneliti telah melakukan wawancara yang dilakukan secara random kepada 2 kepala ruangan dan 5 perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Tarakan Jakarta yang dilakukan pada hari Selasa, 27 Februari 2024. Hasil wawancara dengan 2 kepala ruangan yaitu sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan 5 perawat pelaksana adalah sebagai berikut:

- a. Dalam budaya organisasi, Perawat A mengatakan saat bekerja pernah melakukan kesalahan kecil saat visit dokter yaitu terkadang suka terlewat 1 pasien yang tidak tertulis. Perawat A juga mengatakan saat berdinias, kebebasan mengungkapkan pendapat sangat diterapkan, contohnya yaitu saat menata ruang kerja. Perawat A mengatakan tidak pernah terlupa SOP dalam tindakan keperawatan dan selalu mengerjakan sesuai SOP. Perawat A mengatakan pernah mendapatkan penghargaan berupa coklat di ruangannya yang diberikan oleh RS karena terkait *hospitality* yang baik di ruangannya. Perawat A mengatakan di ruangannya semua saling membantu dan ia pun suka membantu pekerjaan teman yang masih belum selesai. Perawat A mengatakan tidak pernah bertengkar terhadap teman kerja yang lain. Perawat A mengatakan menerima dan melaksanakan pekerjaan hanya sesuai arahan saja. Komunikasi yang diterapkan sudah baik yaitu komunikasi teraupetik antar perawat maupun dengan nakes lain. Dalam *Quality of Nursing WorkLife*, Perawat A mengatakan kebijakan RS saat ini saat berdinias ataupun dirumah membuatnya masih mempunyai waktu yang cukup dengan keluarga. Setelah bekerja, perawat A mengatakan masih memiliki energi yang seimbang dan cukup untuk melakukan pekerjaan rumah, tetapi sering jadwal dinasnya sangat berat dan membuatnya mudah lelah contohnya saat *weekday* (hari kerja). Perawat A pernah diminta mengerjakan tugas non-keperawatan saat bekerja. Ia mengatakan mampu berkomunikasi dengan baik oleh atasan seperti dengan kepala ruangan dan kepala tim karena menurutnya sudah seperti keluarga dalam 1 ruangan. Saat bekerja pun sering menerima banyak sekali umpan positif saat bekerja dengan baik oleh rekan kerja lain.

Saat bekerja menurutnya selalu dihargai oleh dokter dan rekan kerja lain. Fasilitas kerja yang didapatkan yaitu ruang istirahat, APD dan lain-lain sudah sangat memadai. Perawat A merasa gajinya cukup. Sebagai perawat menurutnya khawatir tertular atau menularkan virus kuman bakteri kepada keluarga atau orang lain. Perawat A mengatakan pernah terlambat saat dinas pagi karena jalanan lebih ramai dan macet.

- b. Dalam budaya organisasi, Perawat B mengatakan saat bekerja pernah melakukan kesalahan yaitu saat ada pasien dengan keadaan terminal dan harus segera melaporkan ke dokter spesialisnya, saya lupa melaporkan segera. Perawat B juga mengatakan saat berdinis, kebebasan mengungkapkan pendapat sangat diterapkan, contohnya yaitu dalam aplusan saat breafing. Perawat B mengatakan tidak pernah terlupa SOP dalam tindakan keperawatan dan selalu mengerjakan sesuai SOP karena menurutnya karena menurutnya SOP itu sangat penting dalam keberhasilan memberikan pelayanan maksimal. Perawat B tidak pernah mendapatkan penghargaan dalam hasil yang dicapai. Perawat B mengatakan di ruangannya semua saling membantu dan ia pun suka membantu pekerjaan teman yang masih belum selesai, contoh membantu teman yang tidak bisa memasang infus. Perawat B mengatakan tidak pernah bertengkar terhadap teman kerja yang lain. Perawat B mengatakan jika ada konflik, andil dari katim dan karu sangatlah penting untuk menengahi permasalahan tersebut agar segera berakhir dengan damai. Perawat B mengatakan berjiwa kompetitif dan ingin cepat menyelesaikan pekerjaannya. Komunikasi yang diterapkan rumah sakit sudah baik yaitu karena dengan adanya komunikasi efektif sangat berpengaruh dengan pelayanan maksimal pada pasien.

Dalam *Quality of Nursing WorkLife*, Perawat B mengatakan kebijakan RS saat ini saat berdinis ataupun dirumah membuatnya masih mempunyai waktu dan energi yang cukup untuk bermain dengan anak-anaknya. Setelah bekerja, Perawat B mengatakan jadwal shift saat ini tidak membuatnya lelah dan saat pulang kerja pun terkadang masih mengerjakan pekerjaan rumah. Perawat B mengatakan beban dinasnya saat ini merasa

terkadang terlalu berat. Di sisi lain, perawat lain sering membantunya saat bekerja, misalnya membantu apabila ada pasien/keluarga memanggil sedangkan saya masih sibuk. Perawat B tidak pernah diminta mengerjakan tugas non-keperawatan saat bekerja. Ia mengatakan mampu berkomunikasi dengan baik oleh atasan seperti dengan kepala ruangan dan kepala tim karena menurutnya kepala ruangan dan kepala tim di ruangannya sangat terbuka dan *care*. Saat bekerja pun sering menerima banyak sekali umpan positif dan menurutnya selalu dihargai oleh dokter dan rekan kerja lain. Fasilitas kerja yang didapatkan yaitu ruang istirahat, APD dan lain-lain sudah sangat nyaman karena menurutnya fasilitas tersebut sangat berpengaruh dalam kebutuhan nakes sehari-hari dalam memberikan pelayanan terhadap pasien. Perawat B merasa gajinya cukup karena sudah sesuai dengan standar hidup di Jakarta. Sebagai perawat, Perawat B khawatir tertular atau menularkan virus kuman bakteri kepada keluarga atau orang lain. Perawat B mengatakan pernah beberapa kali terlambat saat dinas, salah satu alasannya yaitu karena hal keluarga dan mendapat teguran berupa teguran lisan.

- c. Dalam budaya organisasi, Perawat C mengatakan saat bekerja tidak pernah melakukan kesalahan. Perawat C juga mengatakan kebebasan mengungkapkan pendapat sangat diterapkan di ruangannya, contohnya yaitu terkait jadwal dinas dan tim yang misalkan berhalangan, bisa mengajukan dan meminta kepada kepala ruangan untuk mengubahnya. Perawat C mengatakan tidak pernah terlupa SOP dalam tindakan keperawatan dan selalu mengerjakan sesuai SOP yang ada. Perawat C pernah mendapatkan penghargaan dalam hasil yang dicapai yaitu mendapat coklat yang diberikan RS karena *hospitality* yang baik di ruangannya. Perawat C mengatakan di ruangannya semua saling membantu dan ia pun suka membantu pekerjaan teman, contoh apabila timnya telah selesai duluan, Perawat C akan membantu tim lain dalam memberikan obat dan menemani visit dokter meskipun bukan pasiennya. Perawat C mengatakan tidak pernah bertengkar terhadap teman kerja yang lain. Saat ada masalah di ruangan yaitu misalnya terkait komplainan

pasien, Kepala Ruangan meminta kronologi satu persatu terhadap yang terlibat. Perawat C mengatakan ia berjiwa kompetitif dan ingin cepat menyelesaikan pekerjaannya. Komunikasi yang diterapkan rumah sakit menurut Perawat C sudah baik yaitu komunikasi efektif yang digunakan membuat setiap instruksi menjadi jelas.

Dalam *Quality of Nursing WorkLife*, Perawat C mengatakan saat bekerja, dituntut secara mandiri. Perawat C mengatakan kebijakan RS saat ini saat berdinis cukup memadai. Perawat C mengatakan jadwal shift-nya saat ini, membuatnya lelah setelah pulang kerja dan membuatnya terkadang masih dapat mengerjakan pekerjaan rumah. Perawat C mengatakan beban dinasnya saat ini merasa terkadang terlalu berat. Di sisi lain, perawat lain sering membantunya saat bekerja, misalnya membantu memasang infus pada pasien yang sulit dipasang infus. Perawat C tidak pernah diminta mengerjakan tugas non-keperawatan saat bekerja. Perawat C mengatakan mampu berkomunikasi dengan baik oleh atasan seperti dengan kepala ruangan dan kepala tim karena mereka selalu terbuka dalam menerima kritik dan saran. Saat bekerja dengan baik pun Perawat C sering menerima banyak sekali umpan positif dan menurutnya selalu dihargai oleh dokter dan rekan kerja lain. Fasilitas kerja yang didapatkan yaitu ruang istirahat, APD dan lain-lain sudah sangat nyaman karena menurutnya kepala ruangnya selalu aware dengan kenyamanan staff nya. Perawat C merasa gajinya sudah sesuai, tetapi terkadang uang dan jasa pelayanan naik turun dan tanpa tahu seberapa besaran yang wajib di terima. Sebagai perawat, Perawat C tidak khawatir tertular atau menularkan virus kuman bakteri kepada keluarga atau orang lain. Perawat C mengatakan pernah dua kali terlambat saat masuk kerja dan mendapat teguran berupa teguran lisan.

- d. Dalam budaya organisasi, Perawat D mengatakan saat bekerja tidak pernah melakukan kesalahan. Perawat D juga mengatakan kebebasan mengungkapkan pendapat sangat diterapkan diruangannya, contohnya yaitu saling *sharing* dalam menata ruangan, diskusi dalam cara bekerja lebih cepat, nyaman dan semua pasien puas akan pelayanan. Perawat D mengatakan tidak pernah melewatkan SOP dalam tindakan keperawatan

dan selalu mengerjakan sesuai SOP. Perawat D pernah mendapatkan *reward* yaitu juara lomba kebersihan ruangan, juara lomba rekam medis, juara lomba *fashion show* dan hadiah dibagi rata oleh kepala ruangan untuk setiap perawat di ruangnya. Perawat D mengatakan di ruangnya semua perawat bersikap ramah, saling membantu dan ia pun suka membantu contohnya yaitu jika tim sebelah kerepotan, ia langsung membantu. Perawat D tidak pernah bertengkar dengan teman kerja yang lain. Menurutnya, jika ada masalah di ruangan, Kepala Ruangan dan Kepala Tim sangat berperan menyelesaikan masalah diruangannya yaitu semua masalah diselesaikan dengan baik dan kekeluargaan sehingga tidak pernah ada konflik berkepanjangan. Perawat D mengatakan ia berjiwa kompetitif dan ingin cepat menyelesaikan pekerjaannya. Menurutnya, komunikasi yang diterapkan rumah sakit sudah baik yaitu komunikasi terapeutik pada pasien, komunikasi efektif dengan nakes lain dan tenaga medis lain atau karyawan lain yaitu komunikasi terbuka dan kekeluargaan di ruangnya

Dalam *Quality of Nursing WorkLife*, Perawat D mengatakan saat bekerja, dituntut secara mandiri. Menurutnya, kebijakan RS saat ini sudah memadai karena saat pulang kerja Perawat D mengatakan masih memiliki energi seperti mengatur antara bekerja dan istirahat saat perjalanan pulang ke rumah. Menurutnya, masih ada waktu untuk keluarga dan bila ada keperluan tertentu, tetapi menurutnya saat pulang sudah tidak dapat mengerjakan pekerjaan di rumah. Para perawat di ruangnya dapat *request* jadwal kepada kepala ruangan, sehingga kepala ruangan mencari solusi supaya antara pekerjaan dan keluarga berjalan seimbang. Perawat D mengatakan beban dinas tidak berat karena perawat lain sering membantunya saat bekerja, misalnya jika sedang menemani dokter visit dan ada panggilan dari pasien kelolaan, saya langsung dibantu oleh teman dinas saya yang untuk membantu pasien tersebut. Perawat D tidak pernah diminta mengerjakan tugas non-keperawatan saat bekerja. Perawat D mengatakan mampu berkomunikasi dengan baik oleh atasan karena kepala ruangan dan kepala tim sangat *care* dan terbuka dengan kritik dan saran,

mengutamakan kekompakan, kesejahteraan ruangan. Selain itu, kepala ruangan di ruangannya sangat ngemong dan mengganggu perawat-perawat seperti anak-anaknya. Umpan balik positif didapatkan oleh Perawat D saat bekerja dengan baik yaitu pernah mendapat pelatihan gratis dari rumah sakit yaitu pelatihan BTCLS. Perawat D merasa dokter selalu berbicara sopan dan tidak ada yang membentak-bentak. Fasilitas kerja yang didapatkan yaitu ruang kamar ganti yg nyaman, kamar mandi yang nyaman difasilitasi air hangat untuk mandi setelah berdinass, dan APD disediakan dll. Perawat D merasa gajinya sudah sesuai, Sebagai perawat, Perawat D tidak khawatir tertular atau menularkan virus kuman bakteri kepada keluarga atau orang lain. Perawat D mengatakan pernah terlambat 1 kali saat masuk kerja karena banjir di jalan dan macet. Dari keterlambatan tersebut, Perawat D tidak ada teguran karna memang mengirim bukti situasi di jalan kepada kepala ruangan.

- e. Dalam budaya organisasi, Perawat E mengatakan tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja. Perawat E juga mengatakan kebebasan mengungkapkan pendapat diterapkan di ruangannya, contohnya yaitu penataan tata letak ruang dan diskudi kerja. Perawat E mengatakan selalu mengerjakan tindakan keperawatan sesuai SOP. Perawat E pernah mendapatkan *reward* yaitu juara lomba kebersihan ruangannya dan mendapatkan coklat. Perawat E mengatakan di ruangannya semua perawat bersikap ramah, saling membantu dan ia pun suka membantu contohnya yaitu saat kegiatan bersih-bersih ruangan (5R). Perawat E tidak pernah bertengkar dengan teman kerja yang lain karena jika ada masalah di ruangan, kepala ruangan dan kepala tim sangat berperan menyelesaikan masalah tersebut. Perawat E mengatakan ia berjiwa kompetitif dan ingin cepat menyelesaikan pekerjaannya. Menurutnya, komunikasi yang diterapkan rumah sakit sudah baik yaitu komunikasi teraupetik.

Dalam *Quality of Nursing WorkLife*, Perawat E mengatakan saat bekerja, tidak dituntut secara mandiri. Menurutnya, kebijakan RS saat ini sudah memadai karena saat pulang kerja. Perawat E mengatakan masih memiliki cukup energi seperti untuk keluarga dan mengerjakan pekerjaan di rumah.

Menurutnya, saat berdinas, terkadang masih dapat mengatur keluarga dirumah dan tidak pernah lelah saat shift kerja, tetapi ia merasa terkadang beban dinasnya saat ini terlalu berat. Para Perawat E ruangnya dapat *request* jadwal kepada kepala ruangan, sehingga kepala ruangan mencari solusi supaya antara pekerjaan dan keluarga berjalan seimbang. Menurut rekan kerjanya saat ini saling membantu yaitu misalnya saat ada dokter visit atau kerepotan saat ada tindakan. Perawat E terkadang pernah diminta mengerjakan tugas non-keperawatan saat bekerja. Perawat E mengatakan dapat berkomunikasi dengan baik oleh atasannya karena kepala ruangan dan kepala tim mengedepankan sistem keterbukaan. Umpan balik positif yang pernah didapatkannya yaitu pernah mendapatkan pelatihan BTCLS gratis dari rumah sakit. Saat bekerja pun, Perawat E merasa dihargai oleh dokter dan rekan kerja lain karena saling mengingatkan, saling sapa dan *support*. Perawat E merasa saat ini gajinya cukup. Sebagai perawat, Perawat E tidak khawatir tertular atau menularkan virus kuman bakteri kepada keluarga atau orang lain. Perawat E mengatakan pernah terlambat 1 kali saat masuk kerja karena saat itu kereta KRL sedang mengalami gangguan dan dari hal itu Perawat E mendapatkan teguran lisan dari kepala ruangan.

Hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada perawat, 5 perawat (100%) pernah terlambat dan mendapat teguran lisan dari kepala ruangnya. Selain itu, 2 dari 5 perawat (40%) terjadi miskomunikasi saat pendelegasian perawat antar perawat maupun perawat antar dokter. Dikarenakan miskomunikasi tersebut, terdapat kejadian yang tidak diinginkan (KTD) di salah satu ruangan rawat inap dan dari kejadian itu, seluruh Perawat dan dokter saat itu dipanggil oleh bagian SDM dan mendapatkan teguran dan surat peringatan. 4 dari 5 perawat (80%) terkadang beban dinasnya masih terlalu berat dan membuatnya lelah setelah pulang bekerja. 5 dari 5 perawat (100%) berpendapat bahwa kebijakan RS saat ini membuatnya masih mempunyai waktu yang cukup dengan keluarga setelah pulang bekerja ataupun saat bekerja masih dapat mengatur kebutuhan keluarganya dirumah. 4 dari 5 perawat (80%) merasa gajinya saat ini sudah cukup dan sesuai dengan pekerjaannya saat ini dan standar hidup di Jakarta. 2 dari 5 perawat (40%)

saat bekerja terkadang merasa khawatir tertular dan menularkan virus kuman bakteri kepada keluarganya atau orang lain. Setelah dilakukan wawancara dengan 2 kepala ruangan mengatakan bahwa budaya organisasi TARAKAN tersebut telah diterapkan dengan baik diruangannya. Contoh tanggungjawab yang diterapkan di ruangan yaitu saat terlambat akan diberikan teguran dari kepala ruangan dan poin negatif keterlambatan, dari poin-poin tersebut akan dikalkulasikan dalam 3-6 bulan sekali, dan jika melebihi batas poin, perawat akan mendapatkan surat peringatan dari bagian SDM. Kerjasama juga sangat berlaku didalam tatanan organisasi RSUD Tarakan terutama pada ruang rawat inap di RSUD Tarakan. Budaya kerjasama yang dijalin antar sesama perawat yang ada diruangan sangat kuat terbukti dari hasil wawancara dengan perawat ditemukan perawat-perawat yang bekerja diruang rawat inap jika saat bagian genap sedang sangat sibuk hingga tidak *terhandle* dan dari bagian tim ganjil akan menawarkan bantuan terutama mengenai asuhan keperawatan yang menyangkut pasien, dan begitupun sebaliknya.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian ini dengan merumuskan pertanyaan penelitian yaitu:

- a. Bagaimana gambaran karakteristik perawat (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja, status perkawinan) di ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta?
- b. Bagaimana gambaran budaya organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta?
- c. Bagaimana gambaran dimensi budaya organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta?
- d. Bagaimana gambaran *Quality of Nursing Work Life* perawat di ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta?
- e. Bagaimana hubungan antara karakteristik perawat (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja, status perkawinan) dengan *Quality of Nursing Work Life* di ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta?
- f. Bagaimana hubungan budaya organisasi dengan *Quality of Nursing Work Life* di ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta?

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengidentifikasi hubungan antara budaya organisasi dengan *Quality of Nursing Work Life* yang terjadi di ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui karakteristik (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan lama kerja) perawat di ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta
- b. Mengetahui gambaran budaya organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta
- c. Mengetahui gambaran dimensi budaya organisasi perawat di ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta
- d. Mengetahui gambaran *Quality of Nursing Work Life* di ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta
- e. Mengetahui hubungan antara karakteristik perawat (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan lama kerja) dengan *Quality of Nursing Work Life* di ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta
- f. Mengetahui hubungan budaya organisasi dengan *Quality of Nursing Work Life* di ruang rawat inap RSUD Tarakan Jakarta

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian yang telah dilakukan dapat membuktikan bahwa adanya hubungan antara budaya organisasi dengan *Quality of Nursing Work Life* pada perawat rawat inap rumah sakit.

I.4.2 Manfaat Aplikatif

- a. Bagi Pelayanan Rumah Sakit
Peneliti memiliki harapan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan menjadi bahan dalam memperbaiki dan mengembangkan manajemen RSUD Tarakan Jakarta untuk melakukan evaluasi terkait implementasi

budaya kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan *Quality of Nursing Work Life* pada perawat.

b. Bagi Profesi Perawat

Peneliti berharap dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat memberikan pedoman bagi seluruh perawat untuk memperhatikan dan mererapkan budaya organisasi yang baik dalam lingkup pekerjaan sehingga memaksimalkan peran dan kualitas kehidupan kerja perawat.

c. Bagi Pendidikan dan Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian yang dilakukan akan memperluas wawasan dan meningkatkan ilmu pengetahuan bagi praktisi akademik dan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya sebagai bentuk sumber untuk mengembangkan dan melengkapi keterbatasan penelitian ini.

I.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini akan membahas terkait hubungan budaya organisasi dengan *Quality of Nursing WorkLife* pada perawat ruang rawat inap di RSUD Tarakan Jakarta tahun 2024 dengan target penelitian yaitu perawat pelaksana.

I.6 Luaran Penelitian

Peneliti berencana untuk menerbitkan hasil penelitian ini di artikel jurnal melalui Jurnal terkreditasi SINTA 4 dan Repository UPNVJ.