

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya organisasi menjadi aspek penting yang mempengaruhi efektivitas operasional di rumah sakit, terutama dalam pelayanan kesehatan yang melibatkan perawat (Sari, Daryanto, & Putri, 2025). Menurut (Purba & Sudibjo, 2020) budaya organisasi terbentuk dari aktivitas organisasi yang terjadi secara sengaja maupun tidak sengaja dan mencerminkan persepsi serta karakteristik lingkungan kerja yang memengaruhi perilaku organisasi. Pembentukan budaya organisasi yang baik akan berdampak pada kepemimpinan rumah sakit dan pengelolaan berbagai kelompok yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang lebih baik (Ahmad, Pangestu, & Hakim, 2020).

Dalam konteks penelitian keperawatan di Indonesia, budaya organisasi terbukti berperan penting dalam membentuk motivasi, perilaku, dan kinerja perawat di rumah sakit. Penelitian (Hidayah & Santoso, 2022) menunjukkan bahwa budaya kebersamaan memperkuat komunikasi klinis, sementara (Yuliani & Maulana, 2021) menemukan bahwa pelibatan perawat dalam pengambilan keputusan meningkatkan motivasi kerja. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian (Utami, Romiko, & Yulia, 2020) di RS Muhammadiyah, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,000; \alpha = 0,05$).

Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan (Aprilia, Samsir, & Pramadewi, 2017). Tugas perawat sebagai perawat profesional dapat menghasilkan kualitas kerja yang optimal dan menumbuhkan kinerja perawat serta turut menumbuhkan pelayanan klinis tim. Selain itu,

kinerja perawat dapat menumbuhkan komitmen perawat pada pekerjaan mereka secara profesional (Zulkarnain, 2017).

Kinerja perawat di Indonesia masih tergolong rendah, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian (Maimun & Yelina, 2016) di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru menunjukkan bahwa 53,4% perawat memiliki kinerja yang rendah. Temuan serupa juga terlihat dalam penelitian (Maulani & Dasuki, 2015) di RSUD H. Hanafie Muara Bungo, Jambi, yang melaporkan bahwa 47,6% perawat berada pada kategori kinerja kurang baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih banyak perawat yang belum mampu memberikan pelayanan optimal, sehingga kinerja perawat menjadi aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian lebih.

Salah satu elemen penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat adalah budaya organisasi, di mana budaya yang sehat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mutu pelayanan keperawatan, sedangkan budaya yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan motivasi serta kinerja perawat (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif, kedisiplinan, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja juga turut memengaruhi kinerja dalam budaya organisasi (Bilqisa, Putrab, & Hellyanic, 2023). Selain itu, keberhasilan organisasi turut ditentukan oleh pemenuhan standar pelayanan kesehatan sebagaimana diwajibkan dalam UU RI No. 44 Tahun 2009 dan Pasal 34 ayat (3) UUD 1945 terkait tanggung jawab negara atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan.

Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang merupakan salah satu fasilitas kesehatan swasta yang berlokasi di Kabupaten Malang. Rumah sakit ini berstatus sebagai rumah sakit umum tipe B yang berada di bawah naungan Persyarikatan Muhammadiyah dan dikelola oleh Universitas Muhammadiyah Malang. Dalam upayanya memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, rumah sakit ini mengusung visi “Menjadi rumah sakit pilihan masyarakat dengan keunggulan dalam pelayanan kesehatan komprehensif, bermutu tinggi, aman dan

efektif,” serta memiliki misi untuk “Menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara utuh, terpadu dan bermutu.”

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Malang pada tanggal 5 Juni 2025 melalui wawancara singkat dengan empat orang perawat, ditemukan bahwa empat perawat merasakan adanya berbagai faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Salah satu faktor ialah lingkungan kerja, yang mana sangat erat kaitannya dengan tuntutan kerja yang tinggi. Perawat dituntut untuk memberikan pelayanan keperawatan secara cepat, tepat, dan penuh tanggung jawab dalam situasi kerja yang kompleks. Namun, gaya kepemimpinan yang kurang baik dari kepala ruangan menyebabkan lingkungan kerja menjadi kurang mendukung, hingga kurangnya motivasi kerja yang dirasakan oleh empat perawat tersebut. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat dalam mendukung kualitas pelayanan perawat dalam merawat pasien di rumah sakit.

Studi terkait hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di rumah sakit Muhammadiyah Malang diperlukan dalam mengevaluasi bagaimana besaran hubungan antara kedua variabel ini, mengingat betapa pentingnya peran budaya organisasi serta visi dan misi rumah sakit.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti merumuskan masalah penelitian: “Apakah terdapat hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di rumah sakit Muhammadiyah Malang?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di rumah sakit Muhammadiyah Malang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi Budaya Organisasi di Rumah Sakit muhammadiyah malang
2. Mengidentifikasi Kinerja Perawat di Rumah Sakit muhammadiyah malang
3. Menganalisis Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit muhammadiyah malang

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini tidak hanya dapat memperkaya teori tentang budaya organisasi dan kinerja individu, tetapi juga dapat memberikan informasi baru atau mendukung teori yang sudah ada. Dengan mempelajari bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja perawat, penelitian ini dapat menawarkan perspektif baru.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat membantu manajemen rumah sakit dalam membuat kebijakan yang dapat meningkatkan budaya organisasi secara positif. Peningkatan budaya organisasi yang mendukung akan langsung meningkatkan motivasi dan kinerja perawat. Mengetahui bagaimana hubungan antara budaya organisasi dan kinerja perawat juga dapat membantu rumah sakit menciptakan lingkungan kerja yang lebih ramah karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan karyawan.

1.4.3 Manfaat Sosial

Kinerja perawat yang baik sangat berkaitan dengan bagaimana pasien dilayani. Rumah sakit dapat menggunakan penelitian ini untuk menemukan apa saja bagian penting yang dapat

meningkatkan kualitas perawatan, dan pada akhirnya akan berdampak positif pada kepuasan pasien.

1.4.4 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat membantu manajemen Rumah Sakit Muhammadiyah Malang dalam menentukan cara memperbaiki budaya organisasi. Ini bisa termasuk perubahan dalam prosedur kerja, komunikasi yang lebih baik antar unit, atau bahkan perubahan dalam struktur rumah sakit.

1.5 Keaslian Penelitian

Table 1.5 Keaslian penelitian

No	Judul Karya Ilmiah dan Penulis	Analisis PICO(Problem, Populasi, Intervensi, Comparator, Outcomes)	Perbedaan dengan Penelitian yang akan diteliti
1.	Hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit Muhammadiyah Tri Utami , Romiko , Sri Yulia (2020)	<p>P: Kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang masih belum optimal, di mana 44% perawat berkinerja kurang baik. Studi awal menemukan masalah seperti keterlambatan pergantian shift, operan tidak lengkap, dan ketidakpuasan kerja. Kondisi ini dapat menurunkan mutu pelayanan keperawatan, sehingga perlu dianalisis hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat.</p> <p>P: Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap Ahmad Dahlan, Ibnu Rusyid, dan Rasyid Thalib di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang, dengan jumlah populasi 173 orang. Dari populasi tersebut, diambil 50 responden menggunakan teknik purposive sampling.</p> <p>I: Intervensi yang dimaksud adalah persepsi dan penerapan budaya organisasi yang tinggi. Persepsi ini diukur dengan kuesioner budaya</p>	Penelitian ini hanya mengkaji hubungan langsung antara budaya organisasi dan kinerja perawat tanpa mempertimbangkan faktor kontekstual lain seperti lingkungan kerja dan tuntutan kerja yang mana hal tersebut juga mempengaruhi kinerja perawat oleh karena itu penelitian ini berfokus pada faktor kontekstual seperti lingkungan kerja dan tuntutan kerja.

organisasi yang menilai sejauh mana perawat merasakan nilai, norma, dan keyakinan yang mendukung kolaborasi, profesionalisme, serta motivasi kerja di lingkungan rumah sakit.

C: Kelompok pembanding adalah perawat yang mempersepsikan budaya organisasi rendah, yaitu mereka yang merasa nilai, norma, dan budaya kerja di rumah sakit kurang mendukung, sehingga motivasi kerja dan kinerjanya cenderung lebih rendah dibanding kelompok dengan persepsi budaya organisasi tinggi.

O: Outcome atau hasil yang diamati adalah kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan, yang diukur dengan kuesioner kinerja perawat. Kinerja dikategorikan menjadi “baik” dan “kurang baik.” Hasil analisis menggunakan uji Chi-Square menunjukkan adanya hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja perawat ($p=0,000$), di mana perawat yang mempersepsikan budaya organisasi tinggi cenderung memiliki kinerja baik (96,3%).

-
2. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna Irma M. Yahya, Silvia Dewi Mayasari Riu, Aplisya Ester Datangmanis (2024)
- P:** Kinerja perawat di ruang rawat inap RSD Liun Kendage Tahuna masih belum optimal. Survei awal menunjukkan sebagian perawat kurang disiplin (datang tidak tepat waktu), kurang ramah, serta komunikasi yang tidak efektif dengan pasien dan keluarga. Kondisi ini mengindikasikan budaya organisasi belum berjalan dengan maksimal, yang dapat menurunkan motivasi kerja, kerjasama tim, dan kualitas pelayanan keperawatan.
- P:** Seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap Bougenville, Crisant, dan Edelweis di RSD Liun Kendage Tahuna, berjumlah 46 orang. Penelitian menggunakan teknik total sampling sehingga semua perawat dijadikan responden. Mayoritas responden berusia 26–35 tahun,
- Penelitian ini hanya mengkaji hubungan langsung antara budaya organisasi dan kinerja perawat tanpa mempertimbangkan faktor kontekstual lain seperti lingkungan kerja dan tuntutan kerja yang mana hal tersebut juga mempengaruhi kinerja perawat oleh karena itu penelitian ini berfokus pada faktor kontekstual seperti lingkungan kerja dan tuntutan kerja.

berpendidikan DIII Keperawatan, dan memiliki masa kerja ≥ 3 tahun.

I: Persepsi dan penerapan budaya organisasi yang kuat, dinilai menggunakan kuesioner 14 pernyataan skala Likert (kategori kuat jika skor ≥ 42). Budaya yang kuat menggambarkan adanya penerapan nilai, norma, dan perilaku yang mendukung kerjasama, kedisiplinan, komunikasi, serta tanggung jawab kerja.

C: Persepsi budaya organisasi yang lemah (skor kuesioner < 42), yang menunjukkan lingkungan kerja kurang mendukung nilai dan norma organisasi, sehingga motivasi dan kinerja cenderung lebih rendah dibanding kelompok budaya organisasi kuat.

O: Kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan, dinilai dengan kuesioner 10 pernyataan skala Likert (kategori baik jika skor ≥ 30). Hasil penelitian menunjukkan: (1) 80,4% perawat berkinerja baik, (2) terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja ($p=0,009$), dan (3) perawat dengan budaya organisasi kuat memiliki peluang 14 kali lebih besar berkinerja baik ($OR=14,000$).

-
- | | | |
|---|---|---|
| 3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening di RSUD Pesanggrahan Verly Vernadeth, Rina Anindita, Musaida (2021) | <p>P: Kinerja perawat di RSUD Pesanggrahan masih belum mencapai target yang diharapkan. Permasalahan yang ditemukan meliputi keterlambatan perawat masuk kerja, kepatuhan terhadap prosedur identifikasi pasien yang belum sesuai standar, serta ketidakpatuhan terhadap peraturan rumah sakit. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada belum cukup kuat untuk menjadi pendorong utama peningkatan disiplin kerja dan kinerja perawat.</p> <p>P: Seluruh perawat di RSUD Pesanggrahan, Jakarta, dengan populasi awal 55 perawat. Penelitian menggunakan metode sensus (sampel jenuh), sehingga seluruh 44 perawat yang memenuhi kriteria dijadikan</p> | <p>Perbedaan artikel ini lebih luas karena mencakup variabel Disiplin Kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan lebih spesifik hanya menilai hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat.</p> |
|---|---|---|
-

responden. Pemilihan seluruh perawat sebagai sampel dilakukan agar hasil penelitian mencerminkan kondisi nyata hubungan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja perawat di RSUD Pesanggrahan.

I: Penerapan dan penguatan budaya organisasi yang mencakup nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku organisasi yang disosialisasikan secara konsisten kepada perawat. Budaya organisasi diukur dengan kuesioner berskala Likert 4 tingkat. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, kepatuhan pada aturan, dan interaksi positif dalam lingkungan kerja, yang diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja perawat.

C: Kondisi budaya organisasi yang lemah atau kurang tersosialisasi, di mana nilai dan norma organisasi belum tertanam kuat pada perawat. Dalam kondisi ini, disiplin kerja dan kinerja cenderung lebih rendah dibandingkan dengan perawat yang bekerja dalam budaya organisasi yang kuat dan terinternalisasi dengan baik.

O: Kinerja perawat diukur melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat ($p=0,084$). (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ($p<0,001$). (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($p=0,023$). (4) Budaya organisasi mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui disiplin kerja.
