

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, keyakinan, norma, serta praktik yang diadopsi secara kolektif oleh anggota organisasi dan berfungsi sebagai pedoman dalam perilaku mereka (Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks institusi rumah sakit, budaya organisasi tidak hanya memengaruhi tata kelola administratif, tetapi juga berimplikasi pada perilaku tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Keberhasilan implementasi budaya organisasi dapat diukur melalui peningkatan tanggung jawab, kedisiplinan, serta kepatuhan terhadap norma dan aturan yang ditetapkan, yang pada akhirnya menciptakan komunikasi dan hubungan kerja yang harmonis sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja (Parhusip, 2023).

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma, nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu di suatu instansi, dan memiliki peran utama untuk pembentukan perilaku karyawan (Munthe, 2021). Pengertian budaya organisasi menurut Robbins (2015) Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi suatu sistem tentang keberartian bersama. Dalam pelayanan kesehatan, budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka acuan yang mengatur interaksi antara tenaga kesehatan, termasuk perawat, dengan pasien maupun sesama rekan kerja. Budaya organisasi yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas perawat, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan (Kusnanto, 2020).

Keberhasilan penerapan budaya organisasi tercermin melalui peningkatan tanggung jawab, kedisiplinan, serta kepatuhan terhadap norma maupun aturan yang ditetapkan organisasi. Kondisi tersebut mendorong terciptanya komunikasi dan hubungan yang harmonis antar individu, sehingga berimplikasi pada meningkatnya partisipasi dan kepedulian anggota. Apabila seluruh aspek

tersebut terlaksana secara optimal, maka kinerja organisasi maupun individu akan mengalami peningkatan (Parhusip, 2023). Kinerja organisasi pada dasarnya merefleksikan capaian kerja dari seluruh anggota, baik pada tingkat eksekutif maupun staf operasional. Dalam rumah sakit, kualitas kinerja institusi sangat ditentukan oleh kinerja unit-unit pelayanan yang dibentuk oleh kelompok individu, salah satunya kelompok perawat. Kinerja perawat berperan sebagai salah satu faktor strategis yang memengaruhi keberhasilan penyelenggaraan layanan kesehatan di rumah sakit (Nova, 2020).

Secara global, perawat merupakan kelompok tenaga kesehatan terbesar di rumah sakit, dengan proporsi lebih dari 50% dari total staf (WHO, 2021). Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI) pada tahun 2023 melaporkan bahwa indikator persentase rumah sakit yang terintegrasi serta menyampaikan hasil surveilans ke Sistem Informasi Kemenkes merupakan indikator kumulatif dengan realisasi sebesar 78,6%. Dari total 2.554 rumah sakit, sebanyak 2.008 rumah sakit tercatat aktif melakukan pelaporan. Capaian tersebut belum memenuhi target yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 90%, sehingga indikator kinerja hanya terealisasi pada angka 78,6% (Kemenkes RI, 2023). Di Indonesia, peran perawat semakin krusial seiring dengan meningkatnya kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat. Berbagai laporan mengindikasikan adanya permasalahan terkait beban kerja, tingkat stres, dan kepuasan kerja perawat yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Kondisi ini menegaskan urgensi pengembangan budaya organisasi yang mendukung agar perawat dapat bekerja secara optimal.

Setelah penulis melakukan research gap dan mengkaji jurnal, peneliti menemukan temuan yang beragam. Berberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya korelasi positif antara budaya organisasi dan kinerja perawat. Studi oleh Yahya (2024) dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna” menyatakan bahwa hasil penelitian didapatkan nilai signifikan $p = 0,009$ kurang dari nilai $(\alpha) \leq 0,05$. Menyimpulkan bahwa ada

hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Liun Kendage Tahuna. Sementara itu, penelitian dilakukan oleh Yana Afriyani et al., (2024) dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Quality Of Nursing Worklife Pada Perawat Rawat Inap Di RSUD X Jakarta”, menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan Analisis data menggunakan Uji statistik Chi Square dengan CI 95% hasil pvalue 0.001 yang berarti $\leq 0,05$ sehingga disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan quality of nursing worklife pada perawat rawat inap di RSUD X Jakarta. Budaya organisasi yang baik di Rumah Sakit Daerah Liun Kendage Tahuna mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja perawat.

Hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan temuan dari Elly Herawati et al., (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Melati Kota Tangerang Dengan pengaruh kerja sebagai variabel mediasi” menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan hasil penelitian responden dengan variabel convergent validity tidak berpengaruh signifikan ($p = 0,284$) yang berarti $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh kompetensi dan budaya organisasi dengan kinerja perawat. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat tidak signifikan, karena budaya organisasi melalui variabel mediasi disiplin kerja tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang bermakna terhadap kinerja perawat.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada Rabu, 1 Oktober 2025 di RSUD dr. Gunawan Mangunkusumo, berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap 5 orang perawat, diperoleh temuan fenomena global menunjukkan bahwa perawat merupakan komponen utama tenaga kesehatan di rumah sakit, dengan kontribusi lebih dari 50% terhadap total staf (WHO, 2021), sementara di Indonesia, tantangan ini diperburuk oleh kinerja rumah sakit yang hanya mencapai 78,6% dari target 90%, dengan 2.008 dari 2.554 institusi aktif dalam pelaporan surveilans kesehatan (Kemenkes RI, 2023), yang

mencerminkan beban kerja berat, stres tinggi, dan kepuasan kerja perawat yang berdampak signifikan pada performa mereka. Di RSUD Dr. Gunawan Mangunkusumo Ambarawa sebagai rumah sakit daerah rujukan, perawat mengungkapkan disiplin perawat yang kurang optimal, seperti keterlambatan kehadiran dan interaksi yang kurang empati, mengakibatkan respons lambat terhadap kebutuhan pasien, penurunan volume kerja, dan ketidakpuasan pasien serta keluarga, sehingga menurunkan mutu pelayanan keperawatan secara keseluruhan (Mardiana et al., 2023). Penelitian ini dilakukan karena kebaruan fokusnya pada implementasi praktis budaya organisasi melalui indikator perilaku seperti tanggung jawab, disiplin, dan komunikasi interpersonal di rumah sakit daerah yang belum banyak dieksplorasi, berbeda dari penelitian terdahulu yang lebih menekankan persepsi umum atau pengaruh mediasi, di mana temuan beragam seperti korelasi positif di RSUD Liun Kendage Tahuna (Yahya, 2024) dan RSUD X Jakarta (Afriyani et al., 2024), dengan tidak signifikan di Rumah Sakit Melati Tangerang (Herawati et al., 2023) menunjukkan kesenjangan yang perlu diisi untuk memberikan rekomendasi spesifik guna meningkatkan kinerja perawat dan mutu pelayanan kesehatan nasional.

Urgensi pada penelitian mengenai hubungan penerapan budaya organisasi dengan kinerja perawat di RSUD dr. Gunawan Mangunkusumo Ambarawa didasarkan masih adanya inkonsistensi temuan empiris dalam lima tahun terakhir. Beberapa studi menunjukkan hubungan yang signifikan, sementara penelitian lain menemukan pengaruh yang tidak langsung atau dipengaruhi variabel lain. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan konseptual yang memerlukan pengujian lebih lanjut, khususnya di rumah sakit daerah. Secara teoretis, Edgar Schein (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi membentuk pola persepsi dan respons anggota terhadap lingkungan kerja. Selain itu, Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022) menegaskan bahwa budaya yang kuat dapat meningkatkan komitmen dan kinerja. World Health Organization (2023) juga menekankan pentingnya transformasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat. Penelitian ini relevan untuk memperkaya bukti empiris dan memperjelas hubungan kedua variabel tersebut.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya yang secara khusus meneliti tentang hubungan penerapan budaya organisasi dan kaitannya dengan kinerja perawat di RSUD dr. Gunawan Mangunkusumo, rumah sakit daerah yang belum banyak diteliti sebelumnya. Berbeda dari penelitian terdahulu yang lebih menekankan pada persepsi budaya atau pengaruh budaya secara umum. Penelitian ini berfokus pada implementasi nyata budaya organisasi melalui perilaku perawat seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan komunikasi interpersonal perawat serta pengaruhnya terhadap capaian kinerja. Kondisi tersebut mengakibatkan keterlambatan dalam merespons kebutuhan pasien, yang pada gilirannya menimbulkan ketidakpuasan pasien maupun keluarga serta menurunkan mutu pelayanan keperawatan secara keseluruhan (Mardiana et al., 2023).

Sebagai salah satu rumah sakit daerah yang menjadi rujukan masyarakat, RSUD dr. Gunawan Mangunkusumo memiliki tuntutan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi. Penerapan budaya organisasi yang kuat menjadi prasyarat penting dalam mewujudkan tujuan tersebut. Penelitian yang secara khusus mengkaji penerapan budaya organisasi dan hubungannya dengan kinerja perawat di rumah sakit ini sangat diperlukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Penerapan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Di RSUD dr. Gunawan Mangunkusumo”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Hubungan penerapan budaya organisasi dengan kinerja perawat di RSUD dr. Gunawan Mangunkusumo”

C. Tujuan Peneliti

1. Tujuan umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara penerapan budaya organisasi dengan kinerja perawat di RSUD dr. Gunawan Mangunkusumo.

2. Tujuan khusus
 - a. Mengetahui penerapan budaya organisasi di RSUD dr. Gunawan Mangunkusumo.
 - b. Mengetahui kinerja perawat di RSUD dr. Gunawan Mangunkusumo.
 - c. Menguji hubungan antara penerapan budaya organisasi dengan kinerja perawat di RSUD dr. Gunawan Mangunkusumo.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi ilmu keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan wawasan dan informasi bagi profesi keperawatan terkait dengan hubungan penerapan budaya organisasi dengan kinerja perawat di rumah sakit.
2. Bagi tenaga kesehatan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi masukan dan bahan pertimbangan khususnya tentang hubungan penerapan budaya organisasi dengan kinerja perawat di rumah sakit.
3. Bagi responden

Dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan mengenai hubungan penerapan budaya organisasi dengan kinerja perawat di rumah sakit.
4. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumber informasi bagi peneliti selanjutnya dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi yang berkepentingan untuk melakukan penelitian lanjutan.