

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang kompleks dengan aktifitas kegiatannya padat karya, padat modal, dan padat teknologi serta membutuhkan pengelolaan secara efektif dan efisien. Komponen dalam sistem pelayanan rumah sakit terdiri dari: input, proses, output. Ketiga komponen sub sistem tersebut saling terkait dan saling mempengaruhi sehingga untuk mencapai tujuan organisasi rumah sakit aktifitas kegiatan yang dilakukan harus dilakukan secara terintegrasi (Gillies dalam Suarli, 2014).

Berdasarkan pendapat para ahli (Gibson, 2003; Robbins, 2001) dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan (perawat) cenderung dipengaruhi oleh budaya organisasi (rumah sakit) yang berlaku. Menurut Ilyas (1999), interaksi yang kompleks dari kinerja sejumlah individu dalam organisasi mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Menurut Widodo (2005) kinerja individu dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Pencapaian tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Penelitian Kotter dan Heskett seperti dikutip Soetjipto dan Firmanzah (2006) menyatakan bahwa budaya amat berpengaruh pada kinerja jangka panjang perusahaan.

Budaya organisasi berperan memperkuat keyakinan setiap orang dalam organisasi akan jati diri, secara ideologis memperkuat eksistensi organisasi baik ke dalam sebagai pengikat atau simpul organisasi dan keluar sebagai identitas sekaligus kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang dihadapi organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya tentang budaya organisasi (Peters et al., 1982; Deal et al., 1999; Alvesson, 2002;

Macintosh, 2010) mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap efektifitas organisasi. Budaya organisasi berperan dalam mengarahkan perilaku, memberi pengertian tujuan organisasi, dan membuat mereka berpikiran positif terhadap organisasi (Deal et al., 1982). Budaya organisasi memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama (Luthans, 2006) sedangkan efektifitas didefinisikan sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka panjang dan jangka pendek (Robbins, 2001).

Denison (1990) membagi budaya organisasi menjadi 4 dimensi yaitu dimensi *involvement* (keterlibatan), *consistency* (konsistensi), *adaptability* (adaptasi) dan *mission* (misi). Keempat dimensi ini mempunyai hubungan langsung dan pengaruh yang signifikan pada efektifitas organisasi. Pendapat ini didukung oleh Haaland dan Goelzer (2003), Janovich et al (2006), dan Gilespie et al (2007) Fey dan Denison (2003). Penelitian - penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sifat keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi dan misi dari budaya organisasi menunjukkan signifikansi pengaruh pada efektifitas organisasi.

Budaya yang ada pada suatu perusahaan menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya berhubungan dengan bagaimana perusahaan membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan (Mangkusasono, 2007). Menurut Huntington seperti dikutip Moeljono (2007), budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut.

Di samping itu untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu organisasi (rumah sakit) maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik. Salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang

kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir. Insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Pelayanan keperawatan merupakan salah satu bagian dari pelayanan utama di rumah sakit memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas layanan rumah sakit. Kompetisi yang berkembang dan tekanan pada organisasi untuk menjadi lebih produktif memaksa suatu rumah sakit untuk membuat strategi-strategi yang baru dalam upaya peningkatan produktifitas dan dampak dari kondisi ini membuat orang yang terlibat dalam organisasi termasuk perawat berada di bawah tekanan pekerjaan (Robbins, 2003).

Hasil penelitian Koesmono (2005) menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2006) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai hubungan budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja karyawan dilakukan pada industri perbankan di Nigeria. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Olu Ojo (2009) tersebut menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Mulyadi (2012) menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Selain itu, menurut penelitian Aryati (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian Arymurti (2006) menemukan bahwa pelaksanaan pemberian insentif mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan

penelitian Royani (2010) dipaparkan bahwa sistem penghargaan atau kompensasi memiliki hubungan yang bermakna terhadap kinerja perawat.

Sumber daya tenaga keperawatan merupakan jumlah tenaga yang terbesar di rumah sakit (41,97%). Kekuatan tenaga keperawatan yang begitu besar di rumah sakit akan berpengaruh terhadap pelayanan keperawatan yang diberikan oleh tenaga keperawatan. Kinerja perawat yang baik dan profesional akan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan oleh tenaga keperawatan secara keseluruhan di rumah sakit.

Untuk melihat masalah yang dihadapi pada pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat pada Januari 2015 dilakukan wawancara dengan 6 orang kepala ruangan rawatan. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui terdapat beberapa permasalahan yang ada di rumah sakit ini, yaitu kekurangan logistik dalam melaksanakan perawatan kepada pasien (seperti obat-obatan), kekurangan tenaga ahli, kebijakan-kebijakan yang sering berubah setiap saat, kinerja perawat yang cenderung tidak baik, seperti tidak disiplin, kurang ramah terhadap pasien, kurangnya keterampilan dalam bekerja, cenderung saling melempar tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan masalah-masalah yang ada di atas, berdasarkan hasil wawancara masalah kinerja perawat menjadi masalah yang paling utama. Kinerja perawat yang tidak baik akan mempengaruhi pelayanan terhadap pasien, karena perawat merupakan tenaga pelayanan kesehatan di rumah sakit yang paling banyak berhubungan dengan pasien.

Selain melalui wawancara, berdasarkan hasil penilaian kinerja melalui PAK (penetapan angka kredit) juga dapat dilihat bahwa sekitar 62,6% dari jumlah perawat pelaksana tidak mencapai angka kredit yang telah ditetapkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Tidak tercapainya angka kredit yang telah ditetapkan menggambarkan kerja perawat yang belum optimal dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Berdasarkan hasil survey kepuasan pelanggan di Rumah Sakit Umum daerah Pasaman Barat, indikator yang menjadi masalah adalah empati dan tanggapan perawat. Sebanyak 63% pasien mengeluhkan tentang sikap perawat yang kurang ramah, tidak meluangkan waktu khusus untuk berkomunikasi dengan pasien, tidak memperhatikan keluhan keluarga pasien, tidak menjelaskan tindakan yang diberikan kepada pasien.

Hasil survey pendahuluan yang dilakukan kepada 30 orang perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat pada Februari 2015 menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi tidak baik, sedangkan untuk pemberian insentif tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terlihat terlihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Hasil Survey Pendahuluan Tentang Budaya Organisasi dan Insentif Pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat Tahun 2015

No	Pertanyaan Acuan	Jawaban				Total	
		Baik		Tidak Baik			
		Jum Lah	%	Jum Lah	%	Jum lah	%
Budaya Organisasi							
1.	Partisipasi perawat dalam melaksanakan tugas.	11	36,67	19	63,33	30	100
2.	Kerjasama tim dalam melaksanakan pekerjaan.	12	40	18	60	30	100
3.	Pemahaman terhadap visi dan misi rumah sakit.	10	33,33	20	66,67	30	100
4.	Keterlibatan perawat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelayanan.	9	30	21	70	30	100
5.	Kedisiplinan petugas sehari-hari	8	26,67	22	73,33	30	100
Rata-rata persentase		baik (166,67/5)= 33,33%		tidak baik (333,33/5)= 66,67%			
Insentif							
7.	Kriteria pemberian insentif	10	33,33	20	66,67	30	100
8.	Sistem pemberian insentif	5	16,67	25	83,33	30	100
Rata-rata persentase		baik (50/2)=25%		tidak baik (150/2)=75%			

Berdasarkan tabel di atas terlihat sebanyak 66,67% responden mengatakan budaya organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat tidak baik. Sedangkan 75% responden mengatakan insentif di Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat tidak sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan hasil survey di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan budaya organisasi rumah sakit dan insentif terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat Tahun 2015.

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Diketuinya hubungan budaya organisasi rumah sakit dan insentif terhadap kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat Tahun 2015.

1.3.2. Tujuan Khusus

Berikut adalah tujuan khusus dari penelitian ini, yaitu:

1. Diketuinya gambaran karakteristik perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat tahun 2015.
2. Diketuinya gambaran budaya organisasi rumah sakit di Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat tahun 2015.
3. Diketuinya gambaran insentif di Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat tahun 2015.
4. Diketuinya hubungan budaya organisasi rumah sakit dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat tahun 2015.
5. Diketuinya hubungan insentif dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat tahun 2015.



6. Diketuainya variabel yang paling berhubungan antara budaya organisasi dan insentif dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat tahun 2015.

1.4. Manfaat Penelitian

Berikut adalah tujuan khusus dari penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu kajian administrasi rumah sakit dalam melihat hubungan budaya organisasi rumah sakit dan insentif terhadap kinerja perawat.
2. Pengembangan kemampuan ilmiah peneliti dalam menerapkan ilmu pengetahuan terkait yang diperoleh selama mengikuti pendidikan.
3. Sebagai bahan masukan bagi Rumah Sakit Umum Daerah Pasaman Barat untuk meningkatkan kinerja perawat agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas bagi pasien.

