

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### A. Latar Belakang Masalah

Kinerja perawat adalah suatu aktivitas perawat dalam hal menjalankan sebaik-baiknya suatu tugas ,wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran suatu unit organisasi. Kinerja perawat sebenarnya sama dengan prestasi kerja diperusahaan. Kinerja perawat diukur berdasarkan standar obyektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan dukungan teori mengenai kinerja perawat (Abdul Hameed & Aamer Waheed Hameed, 2011).

Penelitian tentang kinerja perawat masih menjadi fenomena menarik yang layak untuk diteliti dan dikembangkan di beberapa daerah di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian yang sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Abdul Hameed & Aamer Waheed, 2011). Penelitian ini mengulas penyebab dan dampak penurunan kinerja perawat, dan hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berkinerja buruk, yaitu 88%, disebabkan oleh komunikasi staf yang buruk dalam hal pekerjaan dan kapasitas perawat yang tidak memadai untuk berkomunikasi di rumah.

Hasil penelitian tentang manajemen Sumber Daya Manusia ( SDM ) tenaga perawat (Zwell, 2000) menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Dera Ismail Khan berkinerja buruk, yaitu sebesar 83% yang

diakibatkan oleh lemahnya komunikasi personal, kompetensi, kepribadian dan kepribadian perawat.

Berdasarkan data kinerja perawat di Indonesia pada rumah sakit di tiap provinsi di pulau Jawa dari tahun 2013-2015 yang tersedia di laporan kinerja kementerian Kesehatan Republik Indonesia 2015, mengalami fluktuasi bahkan penurunan kinerja perawat di beberapa provinsi dari tahun 2013 ke 2015 . Untuk provinsi Jawa Tengah yaitu pada tahun 2013 adalah 44%, tahun 2014 sebesar 53% dan pada tahun 2015 sebesar 54 %, untuk di provinsi Jawa Timur yaitu pada tahun 2013 adalah 45%, tahun 2014 sebesar 45% dan pada tahun 2015 sebesar 52 %, sementara Jawa Barat adalah pada tahun 2013 adalah 49%, tahun 2014 sebesar 53% dan pada tahun 2015 sebesar 52 %,

Data diatas menunjukkan data kinerja rumah sakit masing-masing provinsi di pulau Jawa . kinerja rumah sakit di pulau Jawa masih jauh dari optimal karena hampir seluruh rumah sakit masuk kategori kurang sehat, kinerja rumah sakit standar nilai atau angka ideal yang seharusnya dicapai oleh rumah sakit adalah 70–80 % (DEPKES RI tahun 2013). Masih banyaknya rumah sakit yang belum optimal salah satunya pada provinsi Jawa Tengah pada tahun 2013 mendapatkan hasil 44%, pada tahun 2014 mendapatkan 53% dan sementara pada tahun 2015 mendapatkan 55 %

Hasil penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Dengan kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul ( Sumarni, 2019 ) menunjukkan bahwa Komitmen organisasi merupakan komponen penting dalam keberhasilan kinerja organisasi, karena unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan

pekerjaan sendiri maupun kelompok. sumbangan efektif dari iklim organisasi terhadap komitmen profesi ialah sebesar 10,63%,

sedangkan pengaruh faktor lain terhadap komitmen profesi ialah sebesar 89,37%. Selain itu diperoleh data yang menunjukkan dari 110 orang perawat yang dijadikan sampel, terdapat 59 orang dengan presentase 53,6% dikategorikan mempunyai komitmen profesi tinggi. Kemudian, terdapat 51 orang dengan presentase 46,4% dikategorikan memiliki komitmen profesi rendah, dalam kategori tersebut subjek memiliki pandangan yang negatif dan kurang memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya.

Budaya kerja yang kuat dan positif akan membantu meningkatkan kinerja karena dengan itu dapat memberi struktur dan kontrol yang dibutuhkan organisasi tanpa harus berpedoman pada birokrasi formal yang terkadang terasa kaku dan dapat menghambat motivasi dan inovasi dari seorang karyawan. Terdapat beberapa faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi publik jika ingin meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemberian training terkait komitmen dan budaya kerja, peraturan perusahaan dan kebijakan manajerial dan lain sebagainya ( Sedarmayanti 2017)

Karyawan dengan komitmen yang tinggi umumnya mempunyai catatan presensi kehadiran dan kinerja yang baik, menunjukkan keinginan dalam kesetiaan pada kebijakan perusahaan, mempunyai turn over rate lebih rendah serta memiliki produktivitas yang tinggi, selain itu juga mempunyai kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu di suatu perusahaan atau organisasi publik khususnya pekerjaan perawat di RSJD Surakarta. Sumber daya manusia merupakan kunci untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Adapun budaya kerja yang merupakan nilai-nilai dasar yang terdapat pada lingkungan di perusahaan melalui proses menjadi nilai penting dari sumber daya manusia karena dapat berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja ((Luthan, dalam Lubis, 2021)

Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta merupakan satu-satunya rumah sakit jiwa tipe A di kota Surakarta yang dibawah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Kendati begitu RSJD Surakarta masih di tuntutan untuk meningkatkan pelayanan dan memberikan inovasi yang lebih kepada masyarakat Surakarta terutama dalam penanganan masalah ODGJ (Orang Dengan Gangguan Jiwa). Maka dari itu semua karyawan di tuntutan untuk lebih meningkatkan budaya kerja dan komitmen kerja guna menghasilkan kinerja yang baik dalam melayani masyarakat.

Dari hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan pada tanggal 01 April 2023 melalui observasi dan wawancara di dapatkan hasil observasi yaitu masih ada beberapa perawat yang datang terlambat, sering ijin tidak masuk kerja dan bekerja tidak memakai seragam yang sudah di tentukan. Sementara hasil wawancara dengan 7 perawat, di dapat 5 perawat menyatakan masih sering datang terlambat, istirahat tidak pada waktunya dan tidak memakai seragam, dan 2 perawat mengatakan sering ijin. Selain itu 5 perawat

mengatakan kadang jika ada permasalahan di selesaikan bersama sama dan 6 perawat mengatakan tidak paham visi dan misi rumah sakit.

Sementara yang berkaitan dengan komitmen kerja, dari hasil wawancara dengan 7 perawat di dapat 5 diantaranya menyatakan cukup bangga menjadi bagian dari rumah sakit sementara 2 perawat menyatakan bangga menjadi bagian dari rumah sakit. Untuk kinerja perawat, data yang di dapat dari 7 perawat , 5 menyatakan kadang mampu menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan dengan baik sementara 2 orang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan dengan baik

Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian hubungan budaya kerja dan komitmen dengan kinerja perawat di RSJD Surakarta.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat di rumuskan masalah penelitian “ Apakah ada hubungan budaya kerja dan komitmen dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta”

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti dalam Menyusun penelitian ini adalah :

### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan budaya kerja dan komitmen dengan kinerja perawat di RSJD Surakarta

## 2. Tujuan Khusus

- a) Mendiskripsikan budaya kerja perawat RSJD Surakarta
- b) Mendiskripsikan komitmen perawat RSJD Surakarta
- c) Mendiskripsikan kinerja perawat RSJD Surakarta.
- d) Untuk mengetahui hubungan budaya kerja dengan kinerja perawat di RSJD Surakarta
- e) Untuk mengetahui hubungan komitmen dengan kinerja perawat di RSJD Surakarta
- f) Untuk mengetahui hubungan budaya kerja dan komitmen dengan kinerja perawat di RSJD Surakarta.

## D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis berharap akan bermanfaat bagi

### 1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk mengetahui sejauh mana budaya kerja dan komitmen perawat RSJD Surakarta.

### 2. Manfaat praktis

- a) Bagi responden

Untuk diketahui bahwa budaya kerja dan komitmen yang dilakukan ada hubungan atau tidak dengan kinerja.

## b) Bagi instansi RSJD Surakarta

Dapat merencanakan kegiatan pelatihan budaya kerja dan komitmen budaya kerja bagi perawat RSJD Surakarta.

## c) Bagi peneliti

Berguna dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan mempelajari, mengidentifikasi, menganalisa dan mengambil suatu kesimpulan. Menambah pemahaman peneliti tentang budaya kerja, komitmen kerja dan hubungannya dengan kinerja

## d) Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya tentang hubungan budaya kerja dan komitmen dengan kinerja perawat

## E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian dikemukakan dengan menunjukkan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya terkait hubungan budaya kerja dan komitmen dengan kinerja pegawai.

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Nurianna Harianja, Rokiah Kusumapraja, CSP Wekadigunawan	Pengaruh Motivasi, self efficacy dan komitmen karyawan dengan kinerja perawat di rumah sakit Hermina Depok	metode penelitian yang dilakukan dengan menjalankan pengumpulan data tentang fenomena yang ada pada subjek penelitian dan untuk meneliti sistem informasi yang berkaitan dengan fakta.	Hasil penelitian menunjukkan motivasi, efikasi diri, dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja perawat	<b>Persamaan</b> pada variabel terikat yaitu kinerja perawat <b>Perbedaan</b> metode analisis data, variabel bebas, Tempat dan waktu

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
2	Lamminar Hutabarat	Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Dengan kinerja Perawat di RSUP Haji Adam Malik Medan	teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan wawancara, angket, observasi, studi literatur, dan dokumentasi studi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Instrumen yang digunakan dalam penilaian budaya kerja adalah kuesioner dengan hasil ukur adalah kuat / positif dan lemah / negatif	variabel Budaya Kerja memiliki hubungan yang paling dominan dengan kinerja Karyawan.	<b>Persamaan</b> variabel yang diteliti sama <b>Perbedaan</b> Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda Subjek penelitian perawat RS Umum, Tempat penelitian
3	Atik Badi'ah , Ni Ketut Mendri , Wahyu Ratna , Sri Hendarsih , Sutrisno , Inggi Angge Lena , Rosyidah	Hubungan motivasi perawat dengan kinerja perawat DI Ruang rawat inap rumah sakit daerah panembahan senopati Bantul tahun 2008	Penelitian ini merupakan penelitian survei analitik dengan rancangan cross sectional guna mengetahui hubungan antara motivasi perawat dengan kinerja perawat secara bersama pada satu waktu. Alat penelitian yaitu kuesioner.	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sudah tinggi, sehingga perlu dipertahankan agar tetap berpengaruh pada kinerja perawat.	<b>Persamaan</b> terdapat pada variabel terikat yaitu kinerja perawat, dan teknik analisa data <b>Perbedaan</b> Subjek penelitian perawat RS Umum, Tempat penelitian dan variabel bebas

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
4	Rizal Waldiyanto	Pengaruh Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan di asuransi bumida syariah kota bengkulu	Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Variabel budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan	<b>Persamaan</b> terdapat pada variabel terikat yaitu kinerja , <b>Perbedaan</b> Metode analisis data, Subjek penelitian, Tempat penelitian dan waktu penelitian