

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit sebagai organisasi yang menyediakan pelayanan kesehatan memiliki karakteristik yang tidak sama dengan organisasi lainnya. Adanya karakteristik tersebut menyebabkan iklim kerja yang ada di rumah sakit berbeda dengan iklim organisasi di tempat kerja lainnya, terutama terhadap para perawat yang merupakan mayoritas tenaga kerja di sebuah rumah sakit (Djojodibroto, 2007).

Memasuki era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi informasi, rumah sakit sebagai organisasi pelayanan publik harus fokus pada peningkatan produktivitas, kepuasan konsumen dan manajemen yang lebih efektif. Oleh karena itu pelayanan kesehatan di rumah sakit pada abad ke -21 berfokus pada pasien (*pasien centered*), *safe*, efektif, efisien, *timely* dan *equitable* (Carlucci D, *et al*, 2012).

Untuk mewujudkan tujuan tersebut rumah sakit membutuhkan dukungan berbagai sumber daya, salah satu diantaranya adalah sumber daya manusia. Di antara berbagai tenaga profesional yang ada, perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dan strategis dalam rangka memberikan pelayanan yang berkualitas. Hal ini disebabkan 90% layanan kesehatan di rumah sakit adalah layanan keperawatan, sehingga jumlah perawat lebih besar yaitu: 50%-60% dari seluruh tenaga yang ada, oleh karena itu perawat dianggap ujung tombak pelayanan kesehatan (Huber, 2006 dalam Asmuji, 2011).

Iklm organisasi (*organizational climate*) merupakan persepsi anggota organisasi tentang norma yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi (Armansyah, 2007). Persepsi dan perilaku individu masing-masing anggota organisasi akan dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain dalam sistem organisasi tersebut. Ketika pihak manajemen memandang bahwa kualitas merupakan suatu hal yang harus dilakukan dalam aktivitas kerja organisasi, maka persepsi dan perilaku anggota organisasi akan didorong oleh nilai kualitas dalam aktivitas kerja mereka. Pola kepemimpinan manajer akan menciptakan iklim sosial yang berbeda dalam organisasi. Ada kalanya karyawan merasa nyaman bekerja dalam pola kepemimpinan yang bersifat demokratis, namun ada juga yang merasa produktif bila dipimpin oleh manajer otoriter.

Menurut Wirawan (2007), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi secara umum minimal ada 5 (lima), yaitu : kepemimpinan, standar kerja, tanggung jawab, penghargaan dan identitas organisasi. Iklim organisasi dipandang positif oleh anggota organisasi (karyawan/pegawai) baik di rumah sakit maupun di institusi lain maka diharapkan sikap dan perilaku yang timbul akan positif, oleh karena itu tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi tersebut (Kusjainah, 2008).

Iklm organisasi mempunyai beberapa dimensi, mencakup sifat hubungan interpersonal, sifat hirarki, sifat pekerjaan serta penghargaan organisasi terhadap anggotanya. Iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak

dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh tetapi dapat dirasakan keberadaannya. Menurut Sumardiono (2008), iklim organisasi adalah karakteristik yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi.

Iklim organisasi yang ada di suatu organisasi berbeda-beda tergantung dari lingkungan eksternal misalnya perubahan teknologi dan munculnya pelanggan, pesaing, peraturan, produk dan model bisnis baru, kepemimpinan, strategi organisasi, pengaturan organisasi misalnya pembagian tugas, sistem imbalan, sistem evaluasi, pengukuran kinerja, kebijakan dan prosedur-prosedur dan sejarah organisasi. Dimensi iklim organisasi meliputi: ukuran dan struktur organisasi, pola kepemimpinan, kompleksitas sistem dan jaringan komunikasi (Harjana, 2006). Martini (2008) menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi dapat memberi gambaran keputusan karyawan untuk berkomitmen pada organisasi.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bagas Waras Kabupaten Klaten merupakan salah satu rumah sakit milik pemerintah daerah yang belum lama berdiri. Rumah sakit ini berdiri sejak tanggal 24 Oktober 2015, yang mana manajemen sumber daya manusianya masih diperlukan penataan dan penyesuaian dengan lingkungan yang baru, hal ini dikarenakan sebagian karyawan atau pegawai baik tenaga medis maupun non medis yang bertugas adalah pegawai yang sebelumnya bekerja di Puskesmas-puskesmas maupun di institusi-institusi lain yang ada di Kabupaten Klaten. Oleh karena itu diperlukan penataan dan penyesuaian baik itu tentang iklim organisasi dan

faktor-faktor yang mempengaruhinya serta belum tertatanya dengan baik seperti halnya rumah sakit-rumah sakit yang sudah lama berdiri di Kabupaten Klaten.

Mengingat begitu pentingnya iklim organisasi yang baik di RSUD Bagas Waras Klaten, maka untuk mewujudkannya diperlukan kepemimpinan, standar kerja, tanggung jawab, penghargaan, identitas organisasi, tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok kerja, dan faktor eksternal organisasi (kondisi sosial ekonomi). Namun demikian, dari semua faktor yang mempengaruhi iklim organisasi tersebut hanya ada lima faktor yang diteliti yaitu kepemimpinan, standar kerja, tanggung jawab, penghargaan, identitas organisasi, sedangkan faktor lain seperti faktor tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok kerja, dan faktor eksternal organisasi (kondisi sosial ekonomi) tidak diteliti dalam penelitian ini dikarenakan dalam pengumpulan datanya diperlukan lembar observasi dan pengamatan yang mendalam terhadap tingkah laku seorang karyawan serta kondisi sosial ekonomi yang juga sulit diprediksi setiap perubahannya terhadap iklim organisasi.

Hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan pada bulan April 2016 diketahui bahwa beberapa permasalahan yang ada di RSUD Bagas Waras Klaten berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, diantaranya: kepala instalasi yang jarang memberikan panduan, petunjuk maupun *morning briefing* atau *sharing moment* dengan bawahannya sebelum melakukan pekerjaan, pegawai yang masa kerjanya lama kurang nyaman di tempat kerjanya yang baru dikarenakan iklim organisasi masih belum tertata dengan baik, dilihat dari latar belakang atau riwayat pekerjaan, dilihat dari

tingkat pendidikan beragam tingkatannya (pendidikan minimal SLTA dan tertinggi S2) serta lingkungan pekerjaan sebelumnya yang berbeda-beda membuat hasil pekerjaan yang berbeda pula, sistem penghargaan yang belum sesuai dengan harapan pegawai seperti antara pegawai PNS dan Non PNS penghargaan yang diterima tidak jauh berbeda. Standar kerja dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan atau pegawai belum adanya standar dan tanggung jawabnya yang baku dimana standar kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan masih memerlukan penataan-penataan di dalam struktur organisasi yang saat ini ada. Selain itu, kondisi fisik lingkungan kerja yang juga merupakan salah satu dimensi iklim organisasi, serta identitas organisasi yang tergolong masih baru beroperasinya rumah sakit belum genap dua tahun. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi di RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten, peneliti mengadopsi beberapa pendapat ahli yang tersebut diatas dan disesuaikan dengan kondisi yang ada di rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini ditentukan judul : Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi di RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

”Apakah faktor kepemimpinan, standar kerja, tanggung jawab, penghargaan dan identitas organisasi berpengaruh terhadap iklim organisasi di RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan, standar kerja, tanggung jawab, penghargaan dan identitas organisasi terhadap iklim organisasi di RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan terhadap iklim organisasi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh faktor standar kerja terhadap iklim organisasi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh faktor tanggung jawab terhadap iklim organisasi.
- d. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap iklim organisasi.
- e. Untuk mengetahui pengaruh identitas organisasi terhadap iklim organisasi.
- f. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi iklim organisasi di RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan memiliki kontribusi terhadap pengembangan keilmuan manajemen di institusi kesehatan atau rumah sakit terutama berkaitan dengan iklim organisasi dan faktor-faktor yang

mempengaruhinya seperti faktor kepemimpinan, standar kerja, tanggung jawab, penghargaan dan identitas organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen Rumah Sakit RSUD Bagas Waras Klaten dalam rangka pengelolaan iklim organisasi, sehingga menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap iklim organisasi.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya disiplin ilmu manajemen rumah sakit yang menyangkut pemberdayaan tenaga perawat di rumah sakit

c. Bagi Peneliti

Menambah wawasan bagi peneliti dalam aplikasi keilmuan di bidang manajemen rumah sakit

d. Bagi Penelitian Lain

Hasil penelitian diharapkan menjadi rujukan peneliti lainnya yang memiliki minat dan perhatian pada fokus penelitian khususnya yang berkaitan dengan hal-hal yang berpengaruh terhadap iklim organisasi rumah sakit.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi di RSUD Bagas Waras Kabupaten Klaten, sejauh ini belum pernah ada, namun beberapa penelitian lain yang berhubungan dengan penelitian yang di

lakukan oleh peneliti lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, antara lain :

1. Runtu D dan Widyarini (2009) yang meneliti tentang “Iklim Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Perawat”, Jenis penelitian adalah deskriptif analitik dengan rancangan *cross sectional*. Sampel sebanyak 150 responden, pengumpulan data dengan angket, teknik analisis yang digunakan dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa iklim organisasi dan stres kerja memberikan sumbangan efektif dalam kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja perawat yang bekerja di bangsal VIP lebih tinggi dibandingkan perawat yang bekerja di bangsal ICU. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penggunaan variabel stres kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, perbedaan lain adalah pada objek dan sampel penelitian. Adapun persamaannya terdapat pada variabel penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel iklim organisasi serta alat analisis data yaitu dengan analisis regresi berganda.
2. Fitria (2012) meneliti tentang Pengaruh stress kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perawat. Jenis penelitiannya adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden, alat analisis data yang digunakan dengan analisis partial least square (PLS). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara stress kerja dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja, terdapat hubungan negatif antara iklim organisasi dengan *turnover*

intention melalui kepuasan kerja, dan adanya hubungan negatif signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penggunaan variabel stres kerja dan *turnover intention* serta kepuasan kerja, perbedaan lain adalah pada objek, waktu dan sampel penelitian. Adapun persamaannya terdapat pada variabel penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel iklim organisasi serta alat analisis data yaitu dengan analisis regresi berganda.

3. Suarningsih (2013), judul penelitian “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit”. Jenis penelitiannya deskriptif analitik dengan rancangan *cross sectional*. Populasinya adalah karyawan rumah sakit sebanyak 81 orang. Alat analisis data dengan analisis *path*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional maupun kinerja karyawan dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan serta terdapat pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah pada penggunaan variabel komitmen organisasi dan kinerja sebagai variabel dependen, perbedaan lain adalah pada objek, waktu dan sampel penelitian serta alat analisis data yang digunakan dimana pada penelitian terdahulu dengan analisis *path*. Adapun persamaannya terdapat pada variabel penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel iklim organisasi dan sasaran subjeknya yaitu karyawan atau pegawai di rumah sakit.