

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran utama dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya SDM suatu organisasi tidak dapat menjalankan operasional organisasi. Selain itu, SDM menjadi kunci utama keberhasilan dari suatu organisasi, karena kontribusi sdm sesuai dengan kompetensi dan kemampuan kerja masing-masing. Salah satu upaya organisasi untuk menjaga SDM bekerja secara maksimal adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins dan Jugde (2017:46), sikap yang baik terhadap pekerjaan seseorang yang timbul dari penilaian ciri-ciri pekerjaan dikenal sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi karyawan bersifat unik karena setiap orang atau individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Tujuan utama dalam penerapan manajemen SDM adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan kepercayaan diri dan perasaan positif terhadap karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja. Padahal, kepuasan kerja karyawan dibentuk secara mental berdasarkan pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang baik, gaji yang adil, serta peluang promosi dan kemajuan karir (Rahadi dan Etty, 2019:82). Pegawai yang merasakan kepuasan kerja tinggi akan melakukan kerja dengan baik (Nofitasari dan Prasetyo, 2021).

Dalam mencapai kepuasan kerja ada faktor yang mempengaruhinya. Nofitasari dan Prasetyo (2021); Hotnaria, Fitriani dan Simanjorang (2022); Wahyuniardi, Nurjanah dan Ramadhan (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judgem(2017:335), Budaya organisasi yaitu suatu sistem makna bersama yang dilakukan oleh anggota yang menjadi pembeda antara organisasi lainnya.

Budaya organisasi adalah salah satu aspek penting dalam suatu organisasi. Budaya organisasi ada dan tumbuh karena tercipta dan berkembang oleh karyawan yang bekerja dalam organisasi dan dapat diterima, dipelihara, dan diteruskan kepada setiap anggota baru. Menurut Robbins dan Judge (2017:360), Aspek budaya ini seperti semangat tim di tingkat organisasi. Sebuah meta-analisis menemukan bahwa dari lusinan sampel yang berbeda, iklim psikologis paling erat kaitannya dengan kepuasan kerja, komitmen, dan motivasi seseorang. Lingkungan kantor yang positif sering dikaitkan dengan peningkatan kepuasan pelanggan dan kinerja keuangan. (Robbins dan Judge, 2017:360). Artinya, budaya organisasi memiliki hubungan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi memberikan kerangka bagi perilaku anggota dan suasana tempat kerja. Budaya organisasi yang kuat mendorong anggota organisasi untuk memandang peraturan sebagai hal yang perlu daripada kewajiban yang mengikat. (Edison dkk, 2017:117).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Robbins dalam Sinambela (2016:324), salah satu variabel yang mempengaruhi kondisi kerja yang mendukung berkontribusi terhadap kebahagiaan kerja. Sedarmayanti (2009:121-122) mengemukakan terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang terjadi di sekitar tempat kerja yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung terhadap karyawan. Sedangkan lingkungan non fisik menurut sedarmayanti yaitu segala sesuatu yang terjadi sehubungan dengan hubungan antar rekan kerja atau atasan di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman memberikan dampak positif bagi individu, namun lingkungan kerja yang buruk juga memberikan dampak negatif bagi individu. (Pranitasari, dalam Nofitasari dan Prasetyo, 2021). Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Nofitasari dan Prasetyo (2021); Wahyuniardi, Nurjanah dan

Ramadhan (2018), Arifin (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja.

RSUD Sogaten Kota Madiun adalah rumah sakit pemerintah di Kota Madiun. RSUD Sogaten Kota Madiun merupakan rumah sakit umum daerah kelas C milik Pemerintah Kota Madiun, dan karena tempatnya yang strategis, jumlah pengunjung cenderung meningkat dari tahun ke tahun., RSUD Sogaten Kota Madiun memiliki fasilitas yang memadai dan cukup terkenal bagi masyarakat Madiun dan sekitar. RSUD Sogaten Kota Madiun bertempat di jalan di jalan Campursari 12 B Madiun. RSUD Sogaten Kota Madiun adalah salah satu instansi yang bergerak dibidang kesehatan yang pasti memiliki budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berbeda. Terlebih perawat rumah sakit setiap hari harus berhadapan dengan tekanan dan kondisi yang dapat berubah karena berkaitan dengan kesehatan.

Salah satu sumber daya manusia yang ada di RSUD Sogaten Kota Madiun adalah perawat. Perawat adalah bagian yang lebih banyak berinteraksi dengan pasien yang ada di rumah sakit. Rumah sakit perlu menumbuhkan perilaku yang ekstra dari perawatnya, agar dapat mengoptimalkan kinerja rumah sakit dalam melayani pesiennya. Agar lebih diperhatikan tentang kepuasan kerja bagi perawat, dengan tujuan agar perawat dapat bertanggung jawab dengan tugas yang sudah berikan.

Budaya organisasi di RSUD Sogaten Kota Madiun pasti berbeda dengan rumah sakit dan instansi yang lain. Dari informasi yang didapat dari Keputusan Direktur RSUD Kota Madiun Nomor: 445-401-300/54/2020 tentang Penerapan Standar Pelayanan di RSUD Kota Madiun, menjamin pemerataan mutu pelayanan dan standar pelayanan yang sama. RSUD Sogaten Kota Madiun selalu berupaya meningkatkan dan menjaga mutu pelayanannya kepada seluruh pengguna jasa RSUD Sogaten Kota Madiun. Hal ini sejalan dengan motto RSUD Sogaten Kota Madiun: “BERKUALITAS DAN SIAP MAJU”, Surat Keputusan Direktur RSUD Kota Madiun (No.445-401-300/54/2020) juga

menjelaskan bagaimana menjamin keselamatan dan keamanan pelayanan. Jaminan keselamatan pelayanan RSUD Kota Madiun biasa dikenal dengan istilah 'patient safety'. Sesuai pedoman yang ditetapkan dan dilaksanakan di RSUD Kota Madiun, keselamatan pasien merupakan prioritas rumah sakit untuk menjamin keselamatan pasien dan staf setiap saat. Sasaran keselamatan pasien ialah: identifikasi pasien yang akurat, komunikasi yang efektif, keamanan obat harus ditangani, lokasi yang benar, prosedur yang benar, layanan pasien yang benar, dan layanan medis.

Pengelola RSUD Sogaten Kota Madiun perlu memperhatikan bagaimana budaya organisasi yang sedang diterapkan saat ini diinternalisasi secara kuat pada semua perawat dan pegawai pada umumnya di rumah sakit. Kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja yang efektif dan efisien adalah budaya organisasi. Selain itu, budaya organisasi memiliki peran yaitu pemersatu, pereda konflik serta motivasi bagi perawat untuk melaksanakan tugasnya dengan benar, sehingga diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Nofitasari dan Prasetyo, 2021)

Selain budaya organisasi, yang perlu diperhatikan juga tentang kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja rumah sakit yang nyaman akan membawa dampak yang positif terhadap perawat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Dengan adanya lingkungan kerja baik dapat membuat kesan nyaman bagi perawat dan dapat mengurangi rasa kejenuhan dan bosan dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik perawat akan semakin merasa puas karena adanya ketenangan dan kesenangan setiap melakukan pekerjaannya secara maksimal. Lingkungan kerja yang terdapat dalam RSUD Sogaten Kota Madiun yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan fisik RSUD Sogaten Kota Madiun adalah keseluruhan alat dan perkakas dan bahan yang bersentuhan langsung dengan perawat. Dilihat dari lingkungan fisiknya RSUD Sogaten Kota Madiun sudah terlihat baik penerangan ruangan

kerja perawat, suhu ruangan perawat, warna ruangan, lingkungan yang bersih, keamanan yang baik karena terdapat CCTV di sudut ruangan dan adanya SATPAM. Lingkungan non fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik yang ada di RSUD Sogaten Kota Madiun yaitu adanya dukungan dan perhatian dari pemimpin RSUD Sogaten Kota Madiun, adanya hubungan perawat dengan sesama rekan kerja terlihat baik, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja cukup baik.

Merujuk pada uraian sebelumnya, dalam penelitian ini yang menjadi objek adalah Perawat RSUD Sogaten Kota Madiun. Budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kepuasan perawat dalam bekerja, oleh karena itu penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Sogaten Kota Madiun”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Apakah budaya organisasi memengaruhi secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Sogaten Kota Madiun?
- b. Apakah lingkungan kerja memengaruhi secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Sogaten Kota Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, tujuan pada penelitian adalah:

- a. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Sogaten Kota Madiun.
- b. Menguji dan menganalisa signifikansi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Sogaten Kota Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan serta sebagai tambahan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan topik serupa.

2. Bagi rumah sakit

Hasil dari peneliti diharapkan dapat menjadi sumber tambahan informasi bagi RSUD Sogaten Kota Madiun dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penelitian Laporan Skripsi

Sistematikan penulisan laporan skripsi terdiri dari 5 bab. Gambaran sistematika penulisan laporan skripsi lebih lengkap dan rinci tersebut dapat dilihat dalam setiap bab, yaitu

BAB 1: PENDAHULUAN

Pendahuluan meliputi rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur penulisan laporan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka mencakup teori yang relevan, penelitian sebelumnya, pengembangan hipotesis, dan model penelitian yang mendasari penelitian ini..

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi desain penelitian, identifikasi penelitian, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, teknik pengambilan sampel dan pengambilan sampel, serta teknik analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis dan pembahasan berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB 5: KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Bab simpulan dan saran berisi kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.