

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan sebagai organisasi yang bergerak dibidang jasa khususnya pemberian jasa pada pasien, pemberian pelayanan keperawatan secara professional merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan.

Dalam memberikan pelayanan profesionalnya, rumah sakit khususnya perawat dituntut untuk memiliki akuntabilitas sesuai dengan kewenangannya. Untuk mencapai pelayanan keperawatan yang berkualitas, pelayanan keperawatan harus dilaksanakan sesuai dengan pedoman asuhan keperawatan dan *standart operational procedur (SOP)*.

Selain itu diperlukan kontribusi optimal dari perawat yang ada. Adanya kontribusi optimal berarti perawat yang dibutuhkan harus dapat memberikan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dijelaskan bahwa kinerja tenaga keperawatan dalam melaksanakan pelayanan keperawatan di sarana pelayanan kesehatan seperti rumah sakit dipengaruhi oleh aspek-aspek budaya yang berkembang di organisasi tersebut antara lain seperti kedisiplinan dan kompetensi.

Hubungan antara budaya organisasi dengan sukses atau gagalnya kinerja suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi, manajer dan sejumlah peneliti sangat erat. Budaya organisasi diyakini sebagai faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja perawat atau organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasi dapat mendorong organisasi itu tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan

Kurang menjiwai dan implementasi nilai-nilai budaya yang dimiliki, seperti disiplin kehadiran apel pagi tepat waktu, kurang cepat, cekatan dalam melaksanakan tugas, sedikit kurang tanggap terhadap masalah yang timbul, melaksanakan tugas kurang penuh rasa tanggung jawab seperti dalam hal pencatatan rekam medis, kurangnya promosi dari pimpinan, kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan serta kurangnya empati, komunikasi serta kerjasama merupakan masalah yang ada dalam rumah sakit Putri Hijau.

Jika dilihat dari masalah yang ada, tidak jarang pasien rawat jalan dan pasien rawat inap merasa tidak puas dalam hal pelayanan rumah sakit. Tetapi dibandingkan pasien rawat jalan, pasien rawat inap lebih sering mengeluh atau merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perawat rumah sakit Putri Hijau, dikarenakan pasien rawat inap merasakan lebih lama pelayanan yang diberikan oleh perawat rumah sakit.

Adapun dampak dari masalah tersebut mempengaruhi kinerja dari rumah sakit dimana masih adanya kapasitas lebih yang dimiliki rumah sakit tidak terpenuhi yang berarti bahwa masih ada beberapa kamar kosong yang tidak terpakai di rumah sakit Putri Hijau. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kinerja perawat akibat dari dampak masalah tersebut dapat dilihat dari Tabel I.1 berikut:

Tabel 1.1. Kinerja Rumah Sakit Tahun 2009

No	TRIWULAN	BOR (%)	BTO (%)	ALOS (%)	TOI (%)	GDR (%)	NDR (%)	TT (%)
1	I	61,11	2,73	6,52	4,27	2,57	1,51	218
2	II	61,49	3,00	6,15	3,87	3,20	1,62	218
3	III	60,52	2,97	6,25	4,19	2,91	1,51	218
4	IV	61,95	3,01	6,72	3,47	3,14	1,65	218

Sumber: Kinerja Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan 2009

Keterangan:

- BOR (*Bed Occupying Rate*) yaitu rata-rata persentase pemakaian tempat tidur
- BTO (*Bed Turn Over*) yaitu frekuensi tempat tidur
- ALOS (*Average Legth of Stay*) yaitu rata-rata lamanya pasien dirawat
- TOI (*Turn Over Internal*) yaitu interval pemakaian tempat tidur
- GDR (*Gross Death Rate*) yaitu angka kematian umum
- NDR (*Netto Death Rate*) yaitu angka kematian netto
- TT (Tempat Tidur) yaitu jumlah tempat tidur yang ada dirumah sakit

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat hunian pasien setiap kamar sedikit lebih tinggi dari standart yang ditetapkan. Terlihat didalam tabel bahwa rata-rata persentase lamanya pasien dirawat dirumah sakit lebih kurang 6% (ALOS) dimana persentase yang sebenarnya diharapkan adalah 3% atau 4%, artinya bahwa pasien yang menderita sakit dan menginap dapat diobati dan dirawat dengan baik oleh rumah sakit lebih cepat, dimana kurang dari seminggu untuk penyakit ringan dan kurang dari dua minggu untuk penyakit yang dalam kondisi parah. Tetapi dalam Tabel 1.1 diketahui bahwa hal tersebut belum tercapai. Hal ini terlihat dari lamanya pasien yang menginap dirumah sakit masih tinggi meskipun penyakit yang diderita masih bisa dirawat dengan cara berobat jalan.

Untuk itu rumah sakit perlu memperhatikan kembali budaya organisasi yang dimiliki apakah sudah sesuai ataukah diperlukan penambahan peraturan agar kinerja yang dihasilkan oleh perawat lebih baik lagi. Selain itu meningkatkan kompetensi perawat juga perlu diperhatikan bukan hanya dapat menggunakan peralatan medis dengan lebih baik lagi, tetapi kompetensi dalam berkomunikasi ataupun kerjasama antara sesama perawat maupun dengan pasien perlu perbaiki lagi, melengkapi alat-alat canggih yang dibutuhkan pasien guna menghasilkan kinerja yang lebih baik

sesuai dengan visi dan misi rumah sakit dan demi menjaga citra dari rumah sakit dimata masyarakat.

Selain dari daftar Tabel 1.1 menunjukkan kinerja, berikut ini terdapat data pendukung lainnya yaitu data untuk mengetahui faktor lain yang akhirnya mempengaruhi kinerja yang terdapat didalam budaya organisasi yaitu kedisiplinan.

Tabel 1.2. Tingkat Kehadiran Apel Pagi Tepat Waktu Perawat

No	Bulan (Tahun 2010)	Tingkat Kehadiran Apel Pagi Tepat Waktu (%)	Keterangan
1	Januari	50	Kehadiran apel pagi ini adalah jumlah sebahagian perawat yang dinas pagi saja sedangkan dinas sore dan malam tidak.
2	Pebruari	40	
3	Maret	45	
4	April	40	
5	Mei	60	

Sumber: Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan 2010

Dari Tabel 1.2 diatas terlihat tingkat kehadiran perawat yang datang apel pagi tepat waktu hanya sebahagian saja, sedangkan yang lain datang terlambat. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan dan pemberian hukuman yang dilakukan pihak rumah sakit kepada perawat yang melakukan pelanggaran

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu:

1. Sejauh mana pengaruh budaya organisasi, dan insentif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan?
2. Sejauh mana pengaruh kedisiplinan, dan kompetensi terhadap budaya organisasi yang dianut perawat Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan dan kompetensi terhadap budaya organisasi perawat Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Rumah Sakit dalam meningkatkan budaya organisasi, insentif, kedisiplinan dan kompetensi dalam mendukung dan meningkatkan kinerja perawat di Rumkit Tk II Putri Hijau
2. Sebagai bahan informasi untuk menambah pengetahuan, pemahaman serta wawasan tentang budaya organisasi, insentif dalam meningkatkan kinerja pelayanan keperawatan bagi petugas kesehatan
3. Sebagai penambah khasanah dan memperkaya penelitian ilmiah di Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara
4. Sebagai bahan perbandingan atau referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.