

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang**

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit merupakan bagian integral dari organisasi kesehatan dan organisasi sosial, berfungsi menyediakan pelayanan kesehatan lengkap dari pelayanan medis hingga keperawatan. Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, aman dan profesional sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi kesehatan serta kebutuhan dan tuntutan masyarakat (Marlina Andriani *et al*, 2019).

Pelayanan kesehatan yang bermutu adalah wujud dari tuntutan masyarakat di era globalisasi saat ini. Masyarakat yang semakin kritis dan berpendidikan menguatkan agar pelayanan kesehatan lebih merespon kebutuhan masyarakat dengan menerapkan manajemen yang transparan, inklusif dan akuntabel. Tuntutan kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan pada era global akan terus berubah karena masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat terus-

menerus menuntut adanya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan yang tidak lepas dari peran dan fungsi profesi keperawatan, agar rumah sakit mampu memberikan pelayanan kesehatan yang relevan dengan kebutuhan pasien secara mudah, cepat, akurat dan ekonomis (Sawitri, 2018).

Sumber daya manusia rumah sakit yang paling penting dalam pelayanan kesehatan adalah perawat. Tenaga keperawatan dirumah sakit merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan karena paling banyak dan paling sering berinteraksi dengan klien untuk memberikan perawatan yang komprehensif dan profesional. Di unit rawat inap, tenaga keperawatan berada di tatanan pelayanan kesehatan terdepan yang memiliki kontak pertama dan terlama dengan pasien, yaitu selama 24 jam perhari, 7 hari perminggu, sehingga tenaga perawat memegang peranan penting dalam membangun citra rumah sakit dan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit (Desrison & Ratnasari, 2018).

Berdasarkan data dari Kemenkes RI tahun (2020), proporsi tenaga kesehatan tertinggi yaitu tenaga perawat sebesar 50,79%. Angka proporsi tenaga perawat yang tinggi harus sejalan dengan perawat yang kompeten atau memiliki kinerja yang baik. Sebab kinerja

perawat yang baik tercermin dari asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Muchliza, 2022).

Kinerja perawat merupakan serangkaian kegiatan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang merupakan kegiatan praktik keperawatan yang diberikan oleh perawat pada pasien diberbagai tatanan pelayanan kesehatan dengan menggunakan proses keperawatan, berpedoman pada standar keperawatan dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan sehingga didapatkan mutu pelayanan keperawatan yang baik. Oleh karena itu seorang perawat perlu melakukan berbagai langkah yang terstruktur dan sistematis berdasarkan proses keperawatan. Proses keperawatan inilah yang nantinya dapat dijadikan tolak ukur evaluasi kinerja perawat (Umrah, 2019).

Robbins (2008) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna Budaya organisasi diyakini sebagai penentu keberhasilan kinerja suatu organisasi, keberhasilan suatu organisasi dalam mengimplementasikan nilai-nilai budaya dan dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang. Budaya organisasi terdiri dari elemen-elemen yang dapat diukur meliputi tuntutan kerja, hubungan interpersonal, dukungan kerja serta lingkungan kerja fisik (Pandu Purba, 2022).

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam kaitannya dengan kinerja perawat, karena budaya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Nilai-nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan, norma-norma yang dipakai sebagai pedoman dan cara berpikir dalam upaya mencapai tujuan bersama (Muhith *et al.*, 2019). Budaya organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja yang optimal baik perawat maupun tenaga kesehatan lainnya yang berada dalam organisasi tersebut, sehingga perawat mampu memenuhi visi dan misi yang diharapkan oleh organisasi (Pandu, 2022).

Menurut Hasil penelitian Yakup *et al* (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, yang menjelaskan bahwa budaya organisasi yang diterapkan dalam kehidupan organisasi dapat meningkatkan kinerja perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan, tugas, fungsi dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Purba, 2022).

Hasil penelitian oleh Erna (2019) menunjukkan dari 23 perawat di RSUD Dharma Yadnya didapatkan sebanyak 6 perawat (26,1%) melakukan dokumentasi asuhan keperawatan dalam kategori kurang lengkap. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2018) menunjukkan dari 33 perawat di Ruang Rawat Inap RSUD B didapatkan sebanyak 12 perawat (36,4%) melakukan dokumentasi asuhan keperawatan dalam kategori kurang lengkap (Putra, 2020).

Hasil survey awal yang dilakukan oleh calon peneliti, informasi yang diperoleh dari kepala bidang keperawatan di RS Ibnu Sina UMI Makassar tahun 2023 tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, RS Ibnu Sina menggunakan budaya kerja dalam lingkup PPNI yang sesuai dengan visi misi RS Ibnu Sina yaitu memberikan dan menggambarkan pelayanan kesehatan berbasis pendidikan islami beserta menjunjung tinggi moral dan etika dalam memenuhi pelayanan kesehatan yang unggul. Dimana budaya Tanggung jawab, Profesional, Peduli, Jujur berhubungan dengan pendokumentasian asuhan keperawatan. Jumlah perawat pelaksana di RS Ibnu Sina sebanyak 82 orang, terdiri dari 17 orang diruang As-salam, 17 orang diruang Ar-rahman, 13 orang diruang Bukhari muslim, 13 orang diruang As-safii, 13 orang diruang Raudah, dan 9 orang diruang An-nur. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat klinik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat Klinik Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina Makassar?”.

## **C. Tujuan Penelitian**

### 1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja perawat klinik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RS Ibnu Sina Makassar.

### 2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dari indikator (tanggung jawab) terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Ibnu Sina Makassar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dari indikator (profesionalisme) terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Ibnu Sina Makassar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dari indikator (peduli) terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian

asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Ibnu Sina Makassar.

- d. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dari indikator (jujur) terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang rawat inap RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI Makassar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan maka manfaat penelitian ini, adalah :

1. Manfaat teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan pembelajaran dipergustakaan dalam pengembangan ilmu kesehatan khususnya di bidang keperawatan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi mahasiswa Keperawatan UMI Makassar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam menambah ilmu pengetahuan terutama mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat klinik dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI Makassar.

b. Bagi Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar

Memberikan informasi bagi perawat pelaksana untuk mempertahankan budaya organisasi yang baik, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja perawat sehingga dengan hal ini juga dapat meningkatkan mutu pelayanan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan ilmu pengetahuan mendalam mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat klinik dalam dokumentasi asuhan keperawatan di RS Pendidikan Utama Ibnu Sina UMI Makassar sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga dengan adanya kekurangan dalam penelitian ini dapat disempurnakan dan dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.