**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi yang berjalan haruslah memiliki suatu visi dan misi sebagai dasar tujuan pendirian organisasi, sehingga anggota-anggota organisasi memahami arah tujuan pembentukan organisasi. Pembentukan visi dan misi organisasi selain menentukan tujuan organisasi juga membentuk budaya organisasi yang akan diterapkan dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi berperan sebagai dasar atau pondasi dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja juga termasuk kedalam sebuah organisasi, sehingga pembentukan budaya organisasi dalam lingkungan kerja juga diperlukan. Pada dasarnya, budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam suatu organisasi (Uha, 2013: 4-5).

Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sumber daya manusia ialah karyawan perusahaan atau lebih spesifiknya ialah perawat perioperatif dan suatu organisasi yang dimaksud adalah sebuah rumah sakit, khususnya pada ruangan operasi. Dengan adanya budaya organisasi yang ditanamkan dengan baik pada anggota organisasi dapat memungkinkan organisasi tersebut berjalan sesuai rencana untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri.

Setiap organisasi akan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda. sama halnya dengan setiap ruangan pada rumah sakit. Sebuah rumah sakit akan memiliki suatu budaya yang ditetapkan untuk seluruh ruangan yang kemudian akan di modifikasi oleh pimpinan setiap ruangan untuk menyesuaikan kondisi dan situasi dari setiap ruangan, tetapi tetap tidak keluar jalur dari budaya organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan rumah sakit. Budaya organisasi yang sedikit berbeda ini memiliki manfaat untuk membedakan dari budaya organisasi dari ruangan lainnya (Robbins, 2002 dalam Uha, 2013: 67). Suatu budaya organisasi yang dibentuk dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja dari para karyawan, sehingga penentuan dan pembentukkan budaya organisasi harus tepat dan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pembentukkan budaya organisasi juga berlaku dalam lingkungan kerja di rumah sakit, khususnya di ruang perioperatif. Ruangan perioperatif adalah ruangan dilakukannya tindakan untuk menangani penyakit seseorang yang memerlukan tindakan pembedahan. Ruangan ini juga memiliki budaya organisasi yang akan diterapkan oleh para perawat selama para perawat bekerja di ruangan tersebut sehingga bisa disebut sudah menjadi suatu rutinitas. Dengan kata lain, budaya yang diterapkan akan menjadi suatu kebiasaan dalam perilaku bekerja oleh para perawat. Hal ini dapat dilihat dari budaya yang diterapkan didalam ruangan operasi. Di ruang operasi diterapkan suatu pekerjaan tim bedah untuk mencapai hasil maksimal bagi kesembuhan pasien. Dari pekerjaan tim tersebut maka terbentuk suatu kebiasaan yaitu harus bisa bekerja sama antar tenaga kesehatan, kompak dalam bekerja, disiplin dalam bekerja, cekatan dan teliti dalam bekerja. Beberapa hal tersebut akan berlaku secara terus menerus sehingga dapat menjadikan suatu kebiasaan bagi para perawat. Maka bila terdapat pegawai baru yang masuk kedalam tim tersebut., pegawai tersebut harus mula menyesuaikan dirinya dengan kebudayaan yang sudah dilakukan di ruangan tersebut.

Suatu budaya akan tetap dilaksanakan selama budaya tersebut berdampak baik bagi keberlangsungan organisasi tersebut, dan sebaliknya apabila suatu budaya tersebut tidak berdampak baik maka para penetap suatu budaya tersebut akan berpikir ulang untuk menentukan budaya organisasi yang akan di jadikan dasar dalam organisasinya. Sebuah hak otonomi merupakan hak yang diberikan oleh suatu organisasi pada karyawannya, apabila hak tersebut tidak diterima oleh karyawan, dalam jangka waktu lama maka karyawan dapat mengalami kebosanan kerja (Simamora, 2012: 235). Kebosanan kerja merupakan suatu kelelahan psikologis yang ditandai dengan hilangnya minat terhadap pekerjaan, menurunnya semangat kerja, adanya ketidakpuasan dalam bekerja dan keinginan untuk mencapai tujuan dalam bekerja berkurang (Rahmawati, 2007).

Kebosanan kerja dapat terjadi pada para pekerja yang memiliki spesialisasi pekerjaan, karena pekerja tersebut akan melakukan hal yang sama berulang-ulang setiap harinya. Kebosanan kerja pada karyawan dapat memiliki dampak buruk jika tidak segera diatasi, seperti terjadinya stress kerja pada karyawan. Maka, sudah seharusnya pemimpin organisasi mengerti hal tersebut dan memiliki jalan keluar untuk mencegah sesuatu diluar perkiraan. Selain spesialis pekerjaan dan tidak memiliki hak otonomi atas dirinya sendiri, kebosanan kerja juga dapat disebabkan oleh pekerja sudah tidak tertarik pada pekerjaan karena pekerjaannya tidak menantang dan pekerja tidak melakukan apa-apa dan pekerja tidak lagi menemukan arti bekerja (Simamora, 2012: 235).

Menurut penelitian yang dilakukan Samuel (2015) dalam penelitiannya tentang *The Effect of Organisational Culture and Stress on Organisational Employee Commitment* yang membahas tentang hubungan antara budaya organisasi dan stress dalam organisasi terhadap komitmen kerja didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan budaya organisasi hirarki. Pada penelitian ini didapat hasil bahwa stress kerja berkorelasi positif dengan budaya organisasi. Kemudian, penelitian juga dilakukan oleh Nurmalasari (2015) tentang pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kecamatan Malinau kota kabupaten Malinau didapatkan bahwa terdapat 39,80% pegawai mengalami stress kerja dengan indicator penilaian yang salah satunya adalah kebosanan kerja. Selain itu, terdapat pula penelitian yang dilakukan Rahmawati (2007) dengan judul hubungan antara karakteristik pekerjaan dan sikap terhadap lingkungan kerja dengan kebosanan kerja pada karyawan PT. Timatex Salatiga yang menyatakan bahwa terdapat 23,7% yang mengalami kebosanan kerja yang dipengaruhi oleh sikap terhadap lingkungan kerja.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 21 Desember 2017 di RSUD Mardi Waluyo bahwa terdapat 21 orang tenaga perawat perioperatif dengan usia lama kerja yaitu 2 sampai 28 tahun. Berdasar hasil wawancara dengan beberapa perawat selama ini iklim budaya organisasi yang diterapkan adalah menerapkan musyawarah yang kemudian pengambilan keputusan dengan suara terbanyak serta hubungan antar teman sejawat juga baik. Budaya organisasi yang seperti itu terkadang membuat jenuh karena beberapa perawat tidak bisa mencoba inovasi-inovasi baru. Perawat juga mengatakan bahwa kebosanan kerja juga kadang terjadi karena beban kerja yang berat seperti operasi yang lama sehingga perawat tidak bisa pulang tepat waktu dan waktu istirahat yang minimal. Dalam wawancara ini juga, perawat mengatakan bahwa ketepatan prosedur tindakan dalam ruangan belum maksimal yaitu sebesar 80%. Oleh sebab itu, berdasarkan fenomena tersebut maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kebosanan Kerja pada Perawat Perioperatif di RSUD Mardi Waluyo Blitar”.

**1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada karya tulis ini adalah:

1. Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan kebosanan kerja perawat perioperatif di RSUD Mardi Waluyo Blitar?

**1.3 Tujuan**

**1.3.1 Tujuan Umum**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan kebosanan kerja yang dialami oleh perawat perioperatif di RSUD Mardi Waluyo Blitar.

**1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi budaya organisasi perawat perioperatif di RSUD Mardi Waluyo Blitar.
2. Mengidentifikasi kebosanan kerja perawat perioperatif di RSUD Mardi Waluyo Blitar.
3. Menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kebosanan kerja pada perawat perioperatif di RSUD Mardi Waluyo Blitar.

**1.4 Manfaat**

1. Manfaat bagi Peneliti

Menambah pengetahuan Peneliti terutama dalam bidang manajemen keperawatan di perioperatif.

2. Manfaat bagi Institusi

Mendapatkan informasi mengenai hubungan budaya organisasi dengan stress kerja terutama kebosanan kerja perawat perioperatif di ruang operasi.

3. Manfaat bagi Rumah Sakit

Memberikan informasi pada pihak rumah sakit tentang hubungan budaya organisasi yang telah diterapkan dengan stress kerja terutama kebosanan kerja pada perawat perioperatif di ruang operasi.