**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Konsep Budaya Organisasi**

**2.1.1 Definisi Budaya Organisasi**

Menurut Schein (1996) dalam Robbins (2013: 513) definisi budaya organisasi ialah merujuk pada suatu sistem pengertian yang dipegang oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya.

Kemudian, menurut Mangkunegara (2005: 113) pengertian dari budaya organisasi merupakan suatu perangkat asumsi, nilai-nilai dan keyakinan yang terdapat di dalam suatu organisasi yang kemudian dikembangkan agar menjadi pedoman tingkah laku bagi para anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.Definisi yang disampaikan oleh Mangkunegara ini merupakan simpulan dari pendapat beberapa ahli mengenai budaya organisasi.

**2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi**

Adapun pada budaya organisasi juga memiliki karakteristik sebagai sari atau inti dari budaya organisasi tersebut, yaitu (Robbins, 2013: 512-513):

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Suatu karakteristik tingkatan untuk mendorong karyawan agar memiliki inovasi dan sikap mengambil resiko dalam pekerjaannya.

2. Perhatian terhadap detail atau yang rinci. Suatu tuntutan pada karyawan agar mampu memperlihatkan kecermatan, ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi terhadap hasil. Suatu tingkat dimana manajemen memusatkan pada hasil bukan pada proses untuk meraih hasil tersebut.

4. Orientasi terhadap individu. Tingkatan dimana manajemen mempertimbangkan efek dari hasil terhadap anggota-anggota dari organisasi tersebut.

5. Orientasi terhadap tim. Menajemen berpusat pada pekerjaan yang dikerjakan secara kelompok atau tim bukan secara individu.

6. Agresivitas. Tuntutan pada anggota-anggota organisasi agar memiliki rasa agresif dan rasa bersaing dalam pekerjaannya.

7. Stabilitas. Suatu penekanan aktivitas organisasi untuk mempertahankan *status quo* daripada pertumbuhan.

**2.1.3 Tujuan Budaya Organisasi**

Dalam setiap organisasi pasti memiliki budaya organisasi masing-masing yang memiliki tujuan mengapa budaya organisasi tersebut yang dipilih dan diterapkan pada organisasinya.Tujuan tersebut yaitu agar seluruh individu dalam organisasi tersebut dapat memegang teguh nilai-nilai yang sudah ditentukan untuk menjadi acuan perilaku individu dalam organisasi tersebut sehingga perilaku individu dengan organisasi dapat berjalan sejalan (Mangkunegara, 2005:114).

**2.1.4 Fungsi Budaya Organisasi**

Sesuatu yang dibentuk selalu memiliki fungsi.Sama halnya dengan budaya organisasi yang terdapat dalam suatu organisasi.Budaya organisasi dibentuk karena diharapkan dapat berfungsi dalam membantu organisasi-organisasi untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005: 123).

Selain itu disebutkan pula oleh Robbins (2013: 516) bahwa fungsi dari budaya organisasi ialah:

1. Untuk membedakan budaya antar organisasi yang satu dengan yang lainnya
2. Menyampaikan rasa identitas pada anggota-anggota organisasi
3. Mendorong stabilitas sistem social
4. Pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.

Kemudian menurut Schein (1991) dalam Thoyib (2005), budaya juga melakukan fungsi untuk mengatasi permasalah para anggotanya untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternal dengan memperkuat pemahaman integrasi, ukuran dan evaluasi.Selain itu, budaya juga berfungsi untuk mengatasi permasalahan integrasi internal dengan meningkatkan pemahaman dan kemampuan anggota untuk berbahasa, berkomunikasi, membuat kesepakatan atau consensus internal, kekuasaan dan aturannya, hubungan anggota organisasi, serta imbalan dan sanksi.

**2.1.5 Budaya Organisasi sebagai Input**

Menurut Uha (2013: 40) dijelaskan bahwa budaya organisasi sebagai input meliputi pendiri organisasi, pemilik organisasi, sumber daya manusia, pihak yang berkepentingan, dan masyarakat.

1. Pendiri Organisasi

Pendiri organisasi akan sangat memberikan pengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi yang ada pada organisasi tersebut. Hal ini akan nampak dari visi atau tujuan yang dibentuk untuk organisasi tersebut. Visi organisasi yang dibentuk ini akan mempengaruhi iklim organisasi suatu perusahaan. Jadi, pendiri organisasi perlu menentukan bagaimana visi dan misi organisasi untuk menciptakan budaya organisasi yang konsisten sehingga sesuai dengan kondisi lingkungan internal dan dapat memudahkan pengintegrasian internal organisasi.

2. Pemilik Organisasi

Pemilik organisasi sebagai orang yang juga berpengaruh dalam organisasi tersebut harus mampu mematuhi dan mengikuti sistem nilai dan norma yang telah ditentukan. Hal ini dikarenakan dengan adanya konsistensi dari pihak-pihak yang ada di organisasi tersebut terhadap sistem nilai dan norma maka akan semakin kuat pula sistem nilai dan norma yang dibentuk, atau dengan kata lain, budaya organisasi yang ditanamkan akan semakin mengakar dengan kuat.

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia organisasi dibagi menjadi 2, yaitu internal organisasi dan eksternal organisasi.Pada SDM internal organisasi terdapat pemimpin, manajer dan karyawan, sedangkan pada SDM eksternal organisasi adalah orang-orang diluar organisasi yang ikut andil dalam pengembangan dan pembinaan organisasi.SDM eksternal ini biasa dikenal sebagai konsultan.Sumber daya manusia pada organisasi ini juga berperan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang kuat. Hal ini karena suatu nilai dan norma yang telah dibentuk oleh pendiri akan dilaksanakan oleh sumber daya manusia ini.

4. Pihak yang Berkepentingan

Pihak yang berkepentingan ini adalah pihak pemerintah, bank-bank, dan mitra usaha.

5. Masyarakat

Masyarakat sebagai konsumen juga menjadi sumber nilai yang dapat menyumbangkan budaya sebagai input melalui berbagai media massa dengan menggunakan teknologi informasi yang ada. Dengan adanya kontribusi dari masyarakat, maka dapat menciptakan hubungan timbal balik yang positif bagi organisasi dan masyarakat.

**2.1.6 Jenis Budaya Organisasi**

Pendiri organisasi sebagai pembentuk utama budaya organisasi harus memahami kondisi lingkungan internal organisasi agar dapat menentukan budaya organisasi yang seperti apa yang akan diterapkan pada organisasinya. Tidak semua jenis budaya organisasi dapat diterapkan dalam suatu organisasi. Ada kalanya jika budaya organisasi tersebut tidak sesuai dengan lingkungan internal organisasi tersebut maka budaya tersebut harus diganti dengan budaya lain yang sesuai dengan iklim organisasi. Hal ini harus dilakukan agar tujuan dari organisasi dapat dicapai. Adapun jenis-jenis budaya organisasi menurut Simamora (2012: 72) adalah:

1. Budaya Klan

Budaya klan adalah suatu budaya organisasi yang mengibaratkan bahwa organisasi itu adalah sebuah keluarga dimana anggota-anggota bisa berbagi tentang banyak hal di organisasi tersebut. Para pemimpin atau ketua bidang keperawatan dianggap sebagai mentor atau sesosok orang tua yang akan membagi ilmunya pada bawahannya. Organisasi ini disatukan oleh adanya loyalitas yang tinggi dari anggota-anggota organisasi dan adanya komitmen yang kuat yang dipegang oleh anggota-anggota organisasi. Organisasi ini menekankan pada kesatuan atau kekompakkan dan moral dari anggota-anggotanya serta menekankan keuntungan jangka panjang akan sumber daya manusia keperawatan. Sehingga, menurut Samuel (2015) budaya klan ini menekankan pada dinamika kelompok, pengambilan keputusan partisipatif dan dukungan yang cukup besar diantara para karyawan kelompok tersebut. Manajer akan memanfaatkan dukungan terhadap nilai-nilai ini melalui dukungan pemberdayaan, pendampingan dan kerja tim.

2. Budaya Adokrasi

Budaya ini memiliki iklim organisasi yang dinamis, bersifat kewiraswastaan dan kreatif untuk bekerja selain itu anggota-anggota organisasi disini diajarkan untuk berani mengambil resiko.Pada organisasi ini, tujuan jangka panjang yang diambil adalah pada pertumbuhan dan memperoleh sumber daya baru.Organisasi ini dipersatukan oleh komitmen terhadap eksperimentasi dan inovasi.Tolok ukur kesuksesan untuk organisasi ini adalah bila mereka sudah memiliki produk atau pelayanan yang baru dan unik.Organisasi ini mendorong adanya prakarsa dan kebebasan individu.

3. Budaya Hierarki

Budaya organisasi ini memiliki situasi formal dan terstruktur saat bekerja.Hal ini digambarkan dari adanya satuan operasional prosedur (SOP) dalam menjalankan sesuatu yang dikerjakan selain itu adanya aturan dan kebijaksanaan formal juga mengikat organisasi ini.Budaya ini memfokuskan pada tujuan jangka panjang untuk stabilitas dan kinerja dengan operasi yang mulus dan efisien.Kesuksesan dari organisasi ini dilihat dari ukuran penyerahan yang dapat diandalkan, penjadwalan yang mulus dan biaya murah.Pengelolaan karyawan menekankan pada pemanfaatan tenaga kerja yang aman dan dapat diperkirakan.Jadi, menurut Samuel (2015) budaya ini lebih menekankan pada pengendalian berfokus pada internal yaitu pada koordinasi dan keseragaman yang bertujuan untuk efisiensi internal.

Bentuk budaya hierarki ada dua, yaitu budaya hierarki horizontal dan budaya hierarki vertical.Budaya hierarki horizontal adalah struktur organisasinya kearah menyamping dan meminimalkan jumlah subbagian atau departemen.Budaya hierarki vertical adalah budaya organisasi yang menggunakan struktur organisasi arah vertical sehingga memperbanyak subbagian atau departemen.

4. Budaya Pasar

Organisasi yang menggunakan budaya pasar ini sangat berorientasi pada hasil dan focus utamanya adalah bagaimana agar pekerjaan dapat tuntas diselesaikan. Anggota-anggota organisasi ini akan bersikap kompetitif dan berorientasi pada tujuan dalam pekerjaannya. Para pemimpinnya adalah penggerak yang keras, penghasil dan competitor selain itu mereka adalah individu yang ulet dan banyak menuntut.Organisasi ini disatukan oleh penekanan pada kemenangan dan reputasi serta kesuksesan adalah suatu hal yang menjadi perhatian bersama.Tujuan jangka panjang yang dimiliki organisasi ini adalah pada langkah-langkah kompetitif dan pencapaian tujuan serta sasaran yang dapat diukur.Kesuksesan dirumuskan dalam penguasaan pangsa pasar dan penetrasi pasar.Gaya organisasi ini adalah dorongan keras untuk bersaing.

5. Budaya Seimbang

Budaya seimbang ini menggabungkan atribut dan nilai dari masing-masing kerangka nilai bersaing (Competitives Values Framework/CVF).Konsep keseimbangan budaya internal ini diperkenalkan oleh Quinn (1988) untuk melengkapi organisasi-organisasi tersebut dalam mengelola keuntungan dari pergeseran lingkungan (Samuel, 2015).

**2.1.7 Tingkatan Analisis Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki konsep dengan tiga tingkatan. Menurut Schein (1991) dalam Uha (2013: 86-87), tiga tingkatan analisis dalam budaya organisasi adalah tingkatan asumsi dasar (*Basic Assumption*), tingkatan nilai (*Value Assumption*), dan tingkatan *Artifact*.

Tingkatan asumsi dasar atau *Basic Assumption* ialah suatu fakta seni, ciptaan-ciptaan, teknologi, seni, dan bentuk perilaku yang tampak dan dapat didengar.*Basic Assumption* ini mencakup tentang *relationship to environment*, *nature of reality and truth*, *nature of human nature*, *nature of human activity*, dan *nature of human relationship* (Mangkunegara, 2005: 117). Kemudian pada tingkatan kedua yaitu tingkatan nilai (*Value Assumption*). Tingkatan nilai ialah suatu tingkatan yang menganilisis suatu kesadaran akan nilai-nilai dan berhubungan dengan perilaku, sehingga pada tingkatan ini terdapat sebuah ukuran yang dilihat dari adanya perubahan-perubahan atau dengan melalui konsensus social. Pada tingkatan ketiga terdapat tingkatan *artifact*.Pada tingkatan ini dilihat berdasarkan asumsi-asumsi dasar, hubungan dengan lingkungan, kenyataan dan kebenaran, aktivitas manusia serta hubungan manusia.Tingkatan *artifact* ini merupakan sesuatu yang bisa dilihat tetapi sulit untuk ditirukan, bisa dalam bentuk teknologi, seni atau sesuatu yang bisa didengar.

**2.1.8 Pelaksanaan Budaya Organisasi**

Menurut Mangkunegara (2005: 122) berdasarkan pendapat Luthan dan Robbins, pelaksanaan budaya organisasi dapat dikaji dari karakteristik budaya organsasi yaitu perilaku individu yang tampak, norma yang berlaku di organisasi, nilai yang dominan dalam kehidupan organisasi, falsafah manajemen, peraturan yang berlaku, iklim organisasi, inisiatif individu organisasi, toleransi terhadap resiko, pengarahan pimpinan (manajemen), integrasi kerja, dukungan manajemen (pimpinan dan manajer), pengawasan kerja, identitas individu organisasi, sistem penghargaan terhadap prestasi kerja, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi kerja.

**2.1.9 Proses Sosialisasi Budaya Organisasi**

Suatu budaya yang terdapat pada suatu organisasi harus diperkenalkan atau disosialisasikan pada anggota-anggotanya, agar budaya tersebut dapat dikenal dan dapat diterapkan oleh anggota dengan baik tanpa ada perbedaan persepsi sehingga visi dan misi dari suatu organisasi dapat dicapai dan dijalankan. Menurut Fred Luthans (1989) dalam Mangkunegara (2005: 119), budaya organisasi memerlukan suatu proses sosialisasi pada anggota-anggotanya. Adapun proses-proses tersebut yaitu:

1. Seleksi terhadap Karyawan

Pemimpin harus selektif dalam melakukan penerimaan karyawan baru. Karyawan yang diterima haruslah memiliki kualifikasi yang memang dicari oleh perusahaan, sehingga para karyawan dapat memegang nilai dan norma yang terkandung pada budaya organisasi tersebut.

2. Penempatan Karyawan

Penempatan kerja karyawan haruslah sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Hal ini akan mempermudah karyawan untuk mengenal lingkungan kerja dan ritme kerja yang dia hadapi sehingga akan berdampak pula dengan mudahnya seorang karyawan menerapkan budaya organisasi yang terdapat pada lingkungan kerjanya.

3. Pendalaman Bidang Pekerjaan

Pendalaman bidang pekerjaan yang meliputi pemahaman tugas, hak dan kewajiban sebagai karyawan harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Hal ini harus dilakukan karena dengan adanya pendalaman bidang pekerjaan maka diharapkan karyawan memahami segala yang ada dalam bidang pekerjaannya tersebut termasuk juga nilai dan norma yang ada pada budaya organisasi di bidang pekerjaannya. Pendalaman ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan kerja yang diberikan pada karyawan sesuai analisis kebutuhan dan permasalahannya.

4. Pengukuran Kinerja dan Pemberian Penghargaan

Kinerja dari karyawan haruslah diukur secara periodic yaitu setiap 6 bulan sekali atau paling lama 1 tahun sekali untuk melihat bagaimana perkembangannya kinerja karyawan. Perkembangan kinerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor, seperti keefektifan kepemimpinan pimpinan dan manajer dalam pengelolaan kegiatan usaha, produktifitas kerja karyawan, serta partisipasi aktif setiap individu organisasi.Kemudian, suatu perkembangan kinerja juga harus diimbangi dengan suatu penghargaan yang diberikan pada karyawan yang dapat berupa penghargaan non materi atau materi secara adil dan layak.Pemberian penghargaan yang tidak adil dan layak dapat merusak tatanan budaya organisasi.

5. Penanaman Kesetiaan kepada Nilai-Nilai Utama Organisasi

Dengan menanamkan kesetiaan nilai-nilai organisasi pada karyawan maka dengan begitu karyawan akan memegang teguh nilai-nilai organisasi yang menjadi landasan suatu budaya organisasi tersebut, sehingga semakin teguh karyawan akan semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan.

6. Memperluas Informasi/ Cerita/ Berita tentang Budaya Organisasi

Pimpinan dan manajer perlu menambah informasi atau menceritakan pada karyawan tentang peraturan-peraturan organisasi, kepegawaian dan sanksi-sanksi kerja kepada karyawan agar mereka dapat memahami dan mematuhinya. Begitu pula pada karyawan perlu dijelaskan tentang penghargaan bagi karyawan yang berpartisipasi aktif dan sanksi-sanksi bagi karyawan yang tidak berpartisipasi aktif atau yang melanggar nilai dan norma yang berlaku di organisasi tersebut. Hal ini harus dilakukan agar budaya organisasi yang sudah ada pada organisasi tersebut dapat dijalankan sebagaimana mestinya.

7. Pengakuan dan Promosi Karyawan

Pengakuan dan promosi karyawan harus diberikan oleh pemimpin pada karyawan yang berprestasi dan teladan dalam kinerjanya. Dengan langkah ini, maka diharapkan karyawan yang menerima pengakuan dan penghargaan akan memegang teguh budaya organisasi dan dapat menjadi contoh bagi karyawan lain sehingga dapat mempengaruhi karyawan lainnya untuk memegah teguh budaya organisasi pula.

Proses sosialisasi akan berjalan efektif bisa memperhatikan keefektifan sosialisasi persiapan, sosialisasi akomodasi dan sosialisasi manajemen peran. Berdasarkan pendapat para ahli, tahap pertama yaitu mencakup program perekrutan, seleksi dan penempatan, sehingga calon karyawan yang akan melamar sudah harus memahami bagaimana budaya organisasi yang akan dimasukinnya, diseleksi berdasarkan kualifikasi persyaratan dan ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya dan kemampuannya. Tahap kedua ialah sosialisasi akomodasi efektif yang mencakup merancang program orientasi kerja sebaik-baiknya, menyusun program pelatihan kerja dan penyuluhan kerja sesuai dengan kebutuhannya, pemberian informasi hasil kerja, memberikan pekerjaan yang menantang sesuai dengan jabatannya dan melaksanakan pengawasan yang kontinyu. Kemudian pada tahap ketiga adalah sosialisasi manajemen peran yang efektif yaitu pimpinan dan manajer harus bisa melakukan pencegahan, pendeteksian, pemecahan dan penanggulangan jika suatu saat terjadi konflik dalam organisasi tersebut meskipun konflik tersebut akan berdampak positif jika bersifat fungsional bagi organisasi.

**2.1.10 Indikator Penilaian Budaya Organisasi**

Adapun indicator penilaian budaya organisasi menurut Robbins (2013: 512-513) yaitu *Innovation and risk taking* (Inovasi dan Pengambilan resiko)*, Attention to detail* (Perhatian terhadap detail)*, Outcome orientation* (Orientasi hasil)*, People Orientation* (Orientasi individu)*, Team Orientation* (Orientasi terhadap tim)*, Aggressiveness* (Agresivitas)*, dan Stability* (Stabilitas).

**2.2 Konsep Stress Kerja (Kebosanan Kerja)**

**2.2.1 Definisi Stress Kerja**

Stress ialah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dinkonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins, 2013: 595).

Kemudian, menurut Siagian (2005) dalam Anisah (2015) stress didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Selain itu, stress kerja juga didefinisikan sebagai situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang mengahadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesemapatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

**2.2.2 Sumber Stress Kerja**

Sumber stress menurut Robbins (2013: 597) dibagi menjadi 3 faktor yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu.Adapun faktor lingkungan adalah adanya ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi.Kemudian, faktor organisasi adalah adanya tuntutan tugas yang terlalu berat, tuntutan sarana, tuntutan antar personal, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahap perkembangan organisasi.Lalu untuk faktor individual adalah adanya masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian.

Menurut Chernis dalam Nurcholis (2011) terdapat 3 faktor dalam organisasi yang mengakibatkan terjadinya stress, yaitu desain organisasi, kepemimpinan serta interaksi social dukungan dari rekan kerja. Adapun dalam desain organisasi dijelaskan bahwa terdapat 4 komponen penting yang dapat menyebabkan stress yaitu:

1. Struktur peran

Struktur peran yang tidak jelas maka akan menimbulkan adanya konflik peran dan ketidakjelasan peran yang akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan.

2. Konflik peran dan ketidak jelasan peran

Dengan timbulnya ketidakjelasan peran yang dimiliki karyawan maka dapat menimbulkan stress kerja karena karyawan tidak bisa bekerja secara maksimal sesuai dengan perannya.

3. Struktur kekuasaan dalam program layanan manusia

Terdapat sejumlah tugas yang harus dilaksanakan oleh individu maka akan ada sejumlah keputusan yang harus dibuat. Beberapa keputusan berpengaruh pada kinerja individu dibuat oleh individu itu sendiri, individu bersama orang lain dalam kelompok atau pimpinan.

4. Struktur normative

Dalam struktur normative mencakup adanya tujuan norma dan ideology organisasi. Tujuan organisasi yang dijabarkan dan dijelaskan secara spesifik dan operasional dapat mengurangi resiko terjadinya stress.

**2.2.3 Faktor Stress Kerja**

Menurut Hurrell (1988) dalam Munandar (2001) terdapat beberapa aspek yang dikategorikan sebagai faktor intrinsic dari stress kerja, yaitu (Leksono, 2014):

1. Beban kerja

Beban kerja yaitu suatu aktifitas yang selalu dilakukan oleh karyawan. Pembagian beban kerja ini akan berdampak pada timbulnya stress kerja bila pembagian tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

2. *Shift* kerja

Efek shift kerja yang tidak teratur akan menimbulkan penurunan kesehatan pada karyawan karena ketidaksesuaian jam kerja dengan pola social, psikologi dan fisiologi. Selain itu, dapat juga menimbulkan ketidakpuasan manajemen dan resiko kecelakaan kerja.

3. Jam kerja

Menurut standar yang telah ditetapkan, jam kerja karyawan adalah 8 jam sehari sehingga bila jam kerja melampaui batas dari standar yang ada maka dapat berisiko timbulnya stress kerja.

4. Rutinitas

Pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang dan monoton dan kadang disertai posisi kerja yang sulit atau disertai menahan beban seringkali memberatkan individu. Selain itu, dengan melakukan pekerjaan yang monoton dan berulang-ulang akan menimbulkan kebosanan pada pekerja.

5. Kompleksitas pekerjaan

Semakin kompleks suatu pekerjaan maka akan membutuhkan waktu yang lama pula dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang kompleks dan disertai tingkat kerumitan yang tinggi dapat menimbulkan beban kerja berat pada pekerja sehingga dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan.

6. Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan

Saat karyawan mengerjakan sesuatu yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, maka resiko stress pada karyawan akan mungkin terjadi, karena adanya tuntutan dan beban kerja yang tidak dikehendaki oleh karyawan.

**2.2.4 Indikator Stress Kerja**

Adapun indicator stress kerja menurut Hariandja (2002) dalam Nurmalasari (2015) dapat dibagi menjadi 3 aspek, yaitu indikator fisiologis, indicator psikologis dan indicator perilaku. Beberapa yang termasuk dalam indicator fisiologis ialah meningkatnya detak jantung, meningkatnya tekanan darah, sakit perut dan sakit kepala.Kemudian, penilaian dari indicator psikologis yaitu cepat marah, ketegangan kerja, kebosanan kerja, dan kegelisahan kerja.Dan yang termasuk dalam penilaian indicator perilaku ialah merokok berlebihan, sulit tidur, absensi kerja meningkat, dan berbicara tidak tenang.

**2.2.5 Definisi Kebosanan Kerja**

Definisi kebosanan kerja menurut menurut Anoraga (2006: 110) kebosanan kerja disebut pula sebagai kelelahan mental.Keadaan ini menempatkan karyawan dalam kondisi perasaan yang tidak menyenangkan yang menguras minat dan tenaga.

Selain itu Gray dalam Wrihandono (2000) yang tercantum dalam Rahmawati (2007) ialah 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.

**2.2.6 Penyebab Kebosanan Kerja**

Adapun faktor penyebab kebosanan menurut Simamora (2012: 235) adalah:

1. Pekerjaan tidak menarik atau menantang

Suatu pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang akan menimbulkan kebosanan pada karyawan tersebut. Maka, dibutuhkan inovasi-inovasi pekerjaan baru yang dapat meminimalisir terjadinya kebosanan pada karyawan. Pekerjaan baru yang diberikan tentunya harus juga sesuai dengan kapasitas karyawan agar karyawan terhindar dari stress kerja karena pemberian beban kerja yang tidak sesuai.

2. Tidak memiliki otonomi

Karyawan juga memiliki hak untuk keberlangsungan pekerjaannya sehingga setiap karyawan selalu mendambakan memiliki hak otonomi yang luas, memiliki tanggung jawab dapat fleksibel mengerjakan tugas dan terlibat dalam pengambilan keputusan yang menyangkut dirinya. Jika hal-hal tersebut tidak didapatkan oleh karyawan, maka kemungkinan rasa bosan akan dirasakan karyawan sangat terbuka.

3. Arti bekerja

Seorang karyawan juga harus memiliki dan memahami mengapa ia bekerja. Aspek ini berasal dari psikologis dari karyawan itu sendiri. Bila karyawan tidak lagi memahami mengapa ia bekerja maka rasa bosan untuk bekerja sudah pasti ada dan dapat berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

4. Tidak melakukan apa-apa

Kebosanan juga bisa timbul saat tidak melakukan apa-apa.Hal ini mungkin terjadi pada pimpinan. Seorang pimpinan akan mendelegasikan dan membagi tugas-tugas kepada bawahannya sehingga ia akan lebih sering tidak melakukan apa-apa. Hal ini juga dapat mengakibatkan timbulnya rasa bosan.

Kemudian menurut Cheyne (2006) dalam Leksono (2014) terdapat 3 penyebab kebosanan kerja, yaitu saat individu dilarang berkecimpung dalam beberapa aktivitas yang diinginkan, dipaksa untuk terlibat dalam beberapa aktivitas yang tidak diinginkan dan ketika individu hanya melakukan kegiatan yang ada tanpa memiliki perasaan khusus terhadap kegiatan yang ada.

**2.2.7 Indikator Kebosanan Kerja**

Menurut Nitisemito (1982) dalam Rahmawati (2007) indicator kebosanan kerja dapat dinilai dari menurunnya perhatian, menurunnya semangat kerja, sering melakukan kesalahan dan lamban dalam bekerja.Hal-hal tersebut lah yang menjadi tolok ukur untuk pengukuran skala kebosanan bagi pekerja.Kemudian, menurut Anastasi (1989) dalam Rahayu (2013), terdapat faktor-faktor kebosanan yang kemudian dijadikan sebagai indicator skala penghitungan kebosanan kerja.Adapun faktor-faktor tersebut adalah faktor individu (kerentanan terhadap pekerjaan), faktor lingkungan (hal yang mengganggu pemusatan perhatian), dan faktor pekerjaan (pekerjaan yang membutuhkan sedikit perhatian dan memberikan minat instrinsik).

Lalu, terdapat pula pengkajian kebosanan kerja menurut Anoraga (1998) dalam Susihono (2014) dalam jurnalnya yang berjudul “*Assesment* Kebosanan Kerja Karyawan sebagai Dasar Evaluasi Kinerja Aspek *Task*, Organisasi dan Lingkungan Perusahaan; Studi Kasus di Kawasan Industri Tangeran-Banten” denganmenggunakan pendekatan 22 item pertanyaan yaitu a) menyukai pekerjaan, b) semangat dalam bekerja, c) merasa cocok dengan jenis pekerjaan, d) jenis pekerjaanmemerlukan keahlian khusus, sehingga saya merasa bangga melakukannya, e) Kadang-kadang menemukankesulitan dengan pekerjaan, f) merasa cocok dengan rekan kerja, g) merasa jam kerja setiap hari terlalu lama, h)Pada saat bekerja selalu ingin keluar dari ruang kerja meskipun hanya sebentar, i) Seandainya ada pilihan lain, makasaya tidak akan memilih pekerjaan saat ini, j) Pada saat bekerja saya sering tidak merasa lelah yang berkepanjangan,k) Bila diminta bekerja lembur saya sering keberatan, l) Lingkungan dan suasana kerja terasa menyenangkan, m)Hubungan antar teman sekerja terjalin baik, n) sering kali berselisih dengan rekan sekerja mengenai masalahpekerjaan, o) Yang saya hadapi setiap hari ditempat kerja hanya *material sheet* sehingga terasa bosan, p) Keadaanruang kerja saya terasa panas, q) Jenis pekerjaan saya sebenarnya mudah saja, r) selalu melakukan akivitas yangsama dari hari kehari, s) Jenis pekerjaan saya memerlukan pemusatan pemikiran dan perhatian terus menerus, t)Pekerjaan terasa sangat berat dan melelahkan, u) Pekerjaan terasa kurang memberikan variasi dan tantangan, v)Pekerjaan terasa monoton.

**2.2.8 Dampak Kebosanan Kerja**

Menurut Nitisemito (1996) dalam Rahmawati (2007) menyatakan bahwa dampak dari kebosanan kerja adalah:

1. Turunnya produktifitas kerja

Kebosanan kerja dapat mengakibatkan para pekerja tidak memiliki semangat untuk bekerja sehingga hal itu berdampak pada kurangnya kegiatan bekerja.

2. Banyaknya kerusakan yang terjadi

Dengan menurunnya produktifitas kerja pada karyawan maka akan menurun pula perhatian karyawan pada pekerjaannya sehingga dapat mengakibatkan karyawan bekerja kurang teliti dan tidak hati-hati. Hal tersebut dapat memicu terjadinya kesalahan dalam melaksanakan tugas.

3. Meningkatnya pindah kerja atau *labour turn over* yang tinggi

Rasa kelelahan dan kebosanan yang tinggi dapat menyebabkan karyawan tidak kerasan atau tidak betah dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan mulai mencari pekerjaan- pekerjaan baru yang lebih menarik minatnya. Dengan demikian, tingkat *labour turn over*akan meningkat.

4. Tingkat kecelakaan yang tinggi

Karyawan yang sudah merasa bosan akan pekerjaannya akan menurun pula perhatiannya terhadap pekerjaan. Hal itu dapat menyebabkan pekerja kurang hati-hati dan kurang teliti dalam bekerja sehingga memunculkan potensi untuk kecelakaan kerja.

**2.2.9 Cara Mengatasi Kebosanan Kerja**

Kebosanan kerja adalah salah satu yang termasuk ke dalam kategori stress kerja. Bila sesorang mengalami kebosanan kerja dan tidak segera mencari jalan keluar untuk mengatasinya, maka ada kemungkinan hal yang lebih buruk dapat terjadi. Menurut Simamora (2012: 237-239) terdapat cara-cara mengatasi rasa kebosanan dalam bekerja, yaitu:

1. Menulis

Menulis buku, novel, artikel atau *training manual*akan sangat berguna sebagai bentuk pengalihan perhatian karyawan saat merasa bosan terhadap pekerjaannya. Selain itu, menulis juga dapat menambah wawasan dan membuat penulis menjadi tertantang untuk menyelesaikan atau membuat dengan mutu yang baik.

2. Mengajar

Menjadi tenaga pendidik akan memberikan suasana baru, karena tempat kerja dan lingkungan kerja yang berbeda dari sebelumnya.

3. Berwiraswasta

Memulai usaha sendiri dapat menjadi salah satu cara mengatasi kebosanan yang dirasakan, karena para karyawan akan bertemu dengan sesuatu hal yang baru sehingga dapat menjadi selingan atau pengalih perhatian dari rasa kebosanan.

4. Melibatkan diri dalam asosiasi profesi

Bergabung dan mengikuti aktivitas dalam asosiasi profesi merupakan salah satu cara untuk me-*refresh* kembali semangat kerja. Dengan mengikuti kegiatan tersebut, pekerja memiliki kesempatan untuk merasakan hal yang berbeda dari keseharian di tempat kerja, selain itu pekerja juga dapat berbagi pengalaman dengan anggota asosiasi yang lain untuk menambah wawasan pengetahuan yang ada.

5. Mengubah karir

Jika rasa bosan tidak kunjung mereda, maka hal terakhir yang bisa dilakukan adalah mengubah karir.Dengan mengubah karir maka terdapat suasana pekerjaan baru yang dijalani sehingga sudah bisa dipastikan kebosanan tidak lagi dialami oleh pekerja.

Prihartini (2000) dalam Rahmawati (2007) menyatakan terdapat cara dalam mengatasi kebosanan kerja, yaitu:

1. *Job enrichment*

Cara ini dilakukan dengan memberikan kesempatan karyawan untuk berprestasi, mendapatkan pengakuan, dan bertanggung jawab.Selain itu, karyawan juga diberikan kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang di dalam pekerjaannya.Dengan adanya kesempatan tersebut, dapat membuat pekerjaan lebih berarti, menarik dan memberikan kesempatan tantangan.

2. *Job enlargement*

Cara ini dilakukan dengan memberikan tambahan tugas yang tidak menuntu kemampuan yang lebih tinggi dan biasanya diambil dari pekerjaan yang setingkat.Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang bervaiasi sehingga karyawan lebih merasa memiliki peran dalam pekerjaan tersebut.

3. *Job rotation*

Karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan lain secara bergiliran agar tidak merasa bosan dengan pekerjaan rutin yang dilakukan.

4. *Socio technic approach*

Pendekatan teknik social yaitu dengan membuat seimbang antara aspek teknik dengan social.Hal ini bertujuan untuk mengatasi perasaan bosan karena sifat suatu pekerjaan.

**2.3 Penelitian Terkait Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kebosanan Kerja**

Berdasarkan teori budaya organisasi dan kebosanan kerja yang diuraikan diatas terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kedua variable dalam penelitian ini.

Kemudian, terdapat hasil penelitian lain 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.

Penelitian lain dengan variable kebosanan kerja 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) tentang 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.

**2.4 Kerangka Konsep**

**Gambar 2.1 Kerangka Konsep**

**Input**

3.Situasi kerja dalam ruangan.

**Throughput**

1. Pembagian kerja pada karyawan

3. Monitoring kinerja perawat

4. Evaluasi kinerja perawat

**Output**

Kebosanan kerja menurun, ditandai dengan:

1. Semangat kerja meningkat

2. Perhatian pada pekerjaan meningkat

3. Produktivitas kerja meningkat

4. Ketepatan dalam pelaksaan pekerjaan meningkat **(Nitisemito, 1982 dalam Rahmawati 2007)**.

1. Budaya Organisasi sebagai input **(Uha, 2013: 40)**: Sumber Daya Manusia

-Perawat perioperatif (pendidikan terakhir, lama kerja)

2. Sistem organisasi yang dijalankan:

- dinilai dari sisi *Innovation and risk taking* (Inovasi dan Pengambilan resiko)*, Attention to detail* (Perhatian terhadap detail)*, Outcome orientation* (Orientasi hasil)*, People Orientation* (Orientasi individu)*, Team Orientation* (Orientasi terhadap tim)*, Aggressiveness* (Agresivitas)*, dan Stability* (Stabilitas)**(Robbins, 2013: 512-513)**.

2. Pengorganisasian dalam bekerja, salah satunya adalah pemberian hak otonomi pada perawat **(Simamora, 2012: 235)**, penerapan nilai-nilai dan kebiasaan dalam ruangan (budaya).

**Outcome**

Pelayanan kesehatan

**Feedback**

Keterangan:

 : diteliti

 : tidak diteliti

Kerangka konsep yang digunakan adalah kerangka konsep dengan model sistem. Kerangka konsep model sistem merupakan suatu kerangka yang mengandung unsure-unsur input, throughput, dan output. Pada unsure input yang dimasukkan adalah semua variabel bebas atau variabel pengaruh termasuk variabel universal, kemudian pada unsure throughput atau proses akan berisi variabel yang akan mengolah input menjadi output, lalu pada unsure terakhir adalah output yang berisi tentang variabel dampak, variabel tergantung, dan perubahan yang diharapkan dari proses sebelumnya.

Pada kerangka konsep diatas terdapat tiga bagian. Bagian pertama berisi tentang input atau masukan yang dapat mempengaruhi suatu proses tersebut, dalam kerangka konsep ini yang dibahas ialah mengenai manajemen. Bagian input dalam kerangka konsep tersebut berisi bagian-bagian yang akan memberikan pengaruh dalam suatu proses, yaitu sumber daya manusia yang adalah perawat itu sendiri, sistem organisasi yang dijalan dengan berbagai aspek didalamnya serta situasi kerja dalam ruangan tersebut. Kemudian di bagian kedua terdapat bagian throughput atau interaksi antar input yang di awal telah diidentifikasi, yaitu pembagian kerja pada karyawan, pengorganisasian dalam bekerja dengan salah satu cara yaitu pemberian hak otonomi pada perawat, monitoring kinerja, dan evaluasi kinerja. Lalu, di bagian ketiga terdapat bagian output atau suatu harapan dari hasil interaksi antar input, yaitu kebosanan kerja berkurang. Setelah ketiga proses terlewati maka akan terdapat feedback yang dapat digunakan untuk membenahi suatu sistem yang telah dijalankan sebelumnya agar mendapat hasil lebih baik dari proses sebelumnya.

**2.5 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konsep yang dibuat, maka hipotesis pada penelitian ini adalah adanya hubungan budaya organisasi dengan kebosanan kerja pada perawat perioperatif di RSUD Mardi Waluyo Blitar.