

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tenaga kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam kemajuan sebuah perusahaan karena tenaga kerja merupakan perencana, pelaku, dan penentu dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Peran serta tenaga kerja dalam perusahaan tidak hanya sebatas pekerjaan saja tetapi juga harus didukung oleh komitmen dan loyalitas tenaga kerja pada perusahaan demi terbangunnya bentuk rasa saling percaya dari tenaga kerja sehingga dapat menjalankan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus mengambil langkah yang tepat agar dapat meningkatkan kemampuan serta pengetahuan pada sumber daya manusia. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan sumber daya tersebut dapat diperoleh dengan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Permasalahan sumber daya manusia dari waktu ke waktu selalu menjadi perhatian baik itu bagi perusahaan ataupun instansi dalam pemerintahan. Seiring dengan perkembangan zaman budaya organisasi dalam suatu perusahaan tentu selalu berubah seiring dengan modernisasi atau perkembangan zaman. Sehingga dalam permasalahan tersebut karyawan dalam perusahaan harus bisa bersaing dan bekerja lebih giat, terutama dalam lingkungan kerjanya sendiri karyawan harus dapat bekerja lebih *extra role* serta secara sukarela memiliki kepedulian terhadap rekan kerjanya meskipun hal tersebut diluar tanggung jawabnya, dengan demikian

karyawan dapat menumbuhkan *value* yang lebih dari rekan kerja dan perusahaan tempatnya bekerja. Sehingga karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* dapat menjadi aset yang berharga bagi perusahaan, karena sikapnya yang mudah membantu dan menuruti atasannya tanpa mengharapkan imbalan apapun. Namun sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* dapat berpengaruh terhadap kualitas serta hubungan sosial pada karyawan itu sendiri dan perusahaan. Sama halnya dengan rumah sakit, yang mana rumah sakit juga pasti menginginkan perawatnya memiliki perilaku membantu atau *organizational citizenship behavior*.

Perawat merupakan profesional yang lebih sering berintraksi dengan pasien atau penerima jasa pelayanan kesehatan lainnya, dan mereka juga merupakan bagian dari tim kesehatan yang juga harus menghadapi permasalahan kesehatan dari pasien setiap harinya (Awalia et.al, 2021). Dengan demikian pentingnya perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan terutama perawat dalam lingkungan bekerjanya, karena dapat membentuk kepedulian dan turut membantu rekan kerjanya dalam menghadapi permasalahan.

Organizational citizenship behavior merupakan suatu hal penting yang harus dibiasakan pada diri perawat dalam rumah sakit. Tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh perawat akan menentukan efisiensi dan efektifitas rumah sakit tempatnya bekerja. Sehingga hal tersebut dapat menjadi suatu ancaman serius bila perusahaan tidak memaksimalkan perawat agar memiliki perilaku *organizational citizenship behavior*. Pengadaan program pelatihan pada perawat adalah salah satu cara rumah sakit dalam membangun

kekeluargaan dan komunikasi dengan rekan kerjanya, sehingga dapat menimbulkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada perawat.

Pelatihan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dan tepat. Maka ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif, hal tersebut akan memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, kemampuan baru, dan perilaku yang tepat dimana hal ini akan memberikan peningkatan kontribusi karyawan berupa produktifitas kerja yang optimal untuk diberikan pada perusahaan agar perusahaan mampu mencapai tujuan. Dengan hal ini, maka perusahaan dapat tumbuh dan lebih unggul ditengah persaingan atau paling tidak perusahaan dapat tetap bertahan (Rifan dalam Prayogi et al, 2021: 1069). Kegiatan pelatihan perlu dilaksanakan agar dapat mendukung program dari satu perusahaan. Oleh karena itu banyak perusahaan yang menyelenggarakan program pelatihan guna membangun komunikasi dan meningkatkan kerjasama dengan sesama karyawannya, serta pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian, mengenai pengaruh kompensasi pelatihan dan konflik terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* dimana terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dengan *organizational citizenship behavior*, dengan pemberian pelatihan yang baik dan berkesinambungan dapat membangun komunikasi dan kekompakan dengan sesama karyawan karena adanya interaksi pada karyawan saat melakukan pelatihan dan hal ini baik bagi perusahaan karena bisa meningkatkan kepedulian dan produktivitas pada karyawan (Sasongko, 2020).

Berdasarkan hal tersebut, maka pelatihan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam peningkatan kemampuan, membangun komunikasi, dan kekompakan pada perawat, hal itu pun berlaku di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 5 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Kesehatan pasal 156, mengenai pelaksanaan kebijakan di bidang pelatihan pada tenaga kesehatan. Rumah Sakit Prasetya Bunda selalu berupaya memberikan pelayanan yang optimal dengan kemampuan sumber daya manusia yang mumpuni dengan rutusnya mengadakan pelatihan yang dilakukan oleh Bidang Pelatihan Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya, karena Rumah Sakit Prasetya Bunda memandang bahwa sumber daya manusia yang dimiliki adalah aset penting yang harus terus ditingkatkan kemampuannya supaya dapat terus berkembang serta dapat memanfaatkan teknologi dan peralatan medis yang terus berkembang secara optimal.

Pelatihan menjadi alat yang penting untuk menciptakan kesiapan dan fleksibilitas agar lebih siap dalam menghadapi persaingan kedepannya (Khotimah, 2021: 33). Pengelolaan pengetahuan pada perawat dapat memicu produktifitas kerja pada perawat. Sumber daya manusia yang ada di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya yang meliputi keterampilan kerja perawat, tidak hanya terlatih secara teknis namun juga mampu menganalisa dan memecahkan permasalahan terkait dengan pekerjaan, mampu bekerja sesuai disiplin ilmu dan profesi, dan dapat bekerja produktif secara tim. Selain pelatihan kerja faktor yang dapat memengaruhi *organizational citizenship behavior* pada perawat adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sebuah sistem keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang kemudian dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi baik eksternal maupun internal (Mangkunegara dalam Lapau et.al, 2021: 116-117). Budaya organisasi dalam suatu perusahaan timbul karena kebiasaan karyawan dalam berperilaku dan membiasakan suatu hal secara terus menerus, karena itu budaya ini dapat berupa perilaku yang baik atau buruk dalam organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk dan memberi orientasi terhadap karyawan atau anggota organisasi untuk berperilaku dan bertindak. Budaya organisasi yang ditumbuhkan pada anggota organisasi atau karyawan rumah sakit akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat. Budaya organisasi berperan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain dimana hal tersebut dapat menciptakan keunikan budaya pada suatu organisasi dimana budaya membawa suatu rasa identitas terhadap anggota-anggota organisasi (Khoirunnisa dalam Prayogi et.al, 2021: 1069). Budaya organisasi bagi perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya adalah bagaimana perawat memberikan pelayanan yang baik dengan menunjukkan sopan dan santun serta komitmen dalam pekerjaannya, selain itu dengan membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja juga dapat memicu timbulnya rasa kekeluargaan sehingga rasa empati dari rekan kerja akan nampak dan produktifitas pada perawat dapat lebih berkembang karena terbentuknya *chemistry* dengan rekan kerja yang

lain, hal ini dapat memudahkan perawat dalam melakukan aktivitas kerja dan membuat perawat lebih nyaman dengan lingkungan pekerjaannya.

Pentingnya budaya organisasi dalam perusahaan adalah karena budaya organisasi dapat menjadi kerangka kerja yang kemudian akan menjadi pedoman dan landasan bagi semua pihak yang terlibat dalam melaksanakan semua aktivitas yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang akan dibebankan kepada karyawan (Lapau et.al, 2021: 117). Sistem tata nilai, kebiasaan rutin maupun norma yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, seharusnya menjadi landasan bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga setiap pegawai dapat memiliki komitmen yang tinggi untuk dapat melaksanakan nilai budaya organisasi tersebut.

Pelatihan kerja dan budaya organisasi pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya dapat meningkatkan kemampuan perawat pada keahlian di bidangnya serta dapat membentuk perawat yang mampu membangun komunikasi dan kerjasama dengan rekan kerja, karena dengan interaksi langsung dengan rekan kerja pada saat melakukan pelatihan kerja akan membangun *chemistry* dan membentuk budaya organisasi yang positif dan dapat meningkatkan produktifitas kerja perawat. Bentuk timbulnya *chemistry* antar karyawan dapat dilihat dari kepekaan perawat yang mau membantu rekan kerjanya bilamana dalam kesulitan, hal ini berupa *extra role* dan perilaku sukarela dari karyawan pada rekan kerjanya atau dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan hal tersebut, untuk menggambarkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ada pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya, kembali dilakukan penyebaran kuesioner sementara terhadap 30 orang perawat. hasil penyebaran kuesioner awal dapat dilihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-Survei *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya

No	Pernyataan	Jawaban				Target Dalam %
		Setuju		Tidak Setuju		
		Jumlah	%	Jumlah	%	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Selalu meluangkan waktu untuk membantu orang lain dalam memecahkan masalah mereka.	24	80%	6	20%	100%
2	Membantu rekan kerja dengan senang hati tanpa mengharapkan imbalan.	25	83%	5	17%	100%
3	Berusaha untuk datang sesegera mungkin saat dibutuhkan.	27	90%	3	10%	100%
4	Dengan senang hati melatih perawat baru walaupun itu bukan merupakan suatu tanggung jawab.	27	90%	3	10%	100%
5	Pernah mengeluh dengan semua pekerjaan yang diserahkan.	25	83%	5	17%	100%
6	Selalu mengingatkan orang untuk selalu mengikuti peraturan Rumah Sakit.	25	83%	5	17%	100%
7	Selalu berusaha mengikuti perubahan dan perkembangan dalam Rumah Sakit.	27	90%	3	10%	100%
8	Selalu membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman di dalam Rumah Sakit.	28	93%	2	7%	100%

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
9	Bersedia meningkatkan kemampuan dan pengetahuan untuk Rumah Sakit	25	83%	5	17%	100%
10	Jika Rumah Sakit membuat kebijakan baru maka akan bersedia menerima dan menjalani kebijakan tersebut.	18	60%	12	40%	100%

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) pada perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya secara keseluruhan belum sesuai seperti yang diharapkan, hal ini dapat terlihat dari masih adanya perawat yang memberikan kecenderungan jawaban tidak setuju. Masih adanya perawat yang tidak setuju bila di Rumah Sakit tempatnya bekerja ada kebijakan baru, selain itu masih ada pula perawat yang enggan meluangkan waktunya untuk membantu rekan kerjanya dalam memecahkan masalah, dan perawat juga masih ada yang enggan membantu rekan kerjanya secara sukarela atau tanpa mengharapkan imbalan. Hal ini menjelaskan bila perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda belum memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Sebagai salah satu instansi penyelenggara pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit Prasetya Bunda perlu adanya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang harus dimiliki oleh setiap perawatnya, karena dalam setiap pekerjaan yang dilakukan selalu melibatkan komunikasi dan kerjasama tim dalam menyelesaikannya. Masih kurangnya perilaku OCB pada perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda ditandai dengan kurang pekanya perawat dalam memperhatikan

rekan kerjanya sehingga tidak menyadari bila ada rekan kerjanya yang memerlukan bantuan, disamping itu masih rendahnya kepatuhan perawat di rumah sakit terhadap prosedur yang disebabkan karena kurangnya perhatian dari rekannya dalam mematuhi prosedur pekerjaan sehingga menjadi lempar tanggung jawab yang seharusnya perawat tersebut kerjakan.

Berdasarkan hasil pra-kuesioner sementara kepada 30 orang perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya, terlihat beberapa masalah yang menarik untuk diteliti lebih lanjut yaitu mengenai pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Mengingat pentingnya perilaku kerjasama antar perawat pada Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya, karena dalam pelaksanaannya perawat secara langsung harus berinteraksi dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga berdasarkan penjelasan di atas penulis tertarik melakukan penelitian dan hasilnya disajikan dalam karya tulis ilmiah (skripsi) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Suatu Penelitian Terhadap Perawat Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah pokok dapat diidentifikasi, yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana pelatihan kerja pada perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya;

2. Bagaimana budaya organisasi pada perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya;
3. Bagaimana *organizational citizenship behavior* pada perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya;
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan kerja pada perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya;
2. Budaya organisasi pada perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya;
3. *Organizational citizenship behavior* pada perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya;
4. Pengaruh pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya;

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan bahan kajian serta referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pelatihan kerja, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior*. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu manajemen terkait konsentrasi manajemen sumberdaya manusia.

2. Praktisi/Guna Laksana

- a.) Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini penulis berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memahami cara menelaahnya terutama di bidang pelatihan kerja, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior*.

- b.) Bagi Pihak Kampus (Akademis)

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah serta menjadi bahan bacaan untuk perpustakaan Universitas Siliwangi.

- c.) Bagi Perusahaan

Setelah penelitian ini selesai diharapkan hasil penelitian dan penulisan skripsi ini dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan perusahaan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perawat di Rumah Sakit Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Ir. H. Juanda No.1, Panyingkiran, Kec. Indihiang, Kota. Tasikmalaya. Jawa Barat, Indonesia, No Telp (0265) 344477.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, terhitung dari bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Januari 2024 sesuai jadwal penelitian yang terlampir.