BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebagai negara berkembang yang memasuki era globalisasi, Indonesia dituntut memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk perusahaan, karena pengelolaan yang baik akan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Rumah sakit, sebagai organisasi di bidang pelayanan kesehatan, memiliki tanggung jawab memberikan layanan yang bermutu kepada masyarakat, termasuk pelayanan rujukan dari fasilitas kesehatan tingkat pertama seperti puskesmas. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Salah satu rumah sakit umum di Kabupaten Kuantan Singingi adalah RSUD Teluk Kuantan, rumah sakit rujukan milik pemerintah yang berstatus BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) untuk memastikan pelayanan yang efektif dan efisien. RSUD Teluk Kuantan berstatus akreditasi paripurna tipe C berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 1246/MENKES/SK/2009, berlokasi strategis di Jl. Kesehatan No. 1 Sinambek, Teluk Kuantan, dekat kompleks perkantoran Pemkab Kuantan Singingi.

Dalam operasional rumah sakit, perawat memegang peran penting sebagai tenaga medis yang memberikan perawatan berdasarkan ilmu keperawatan yang

diperoleh melalui pendidikan formal. Kualitas perawat sangat berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit secara keseluruhan.

Kinerja, menurut Kasmir (2019), adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Sembiring (2020) mendefinisikannya sebagai kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas di bawah tekanan dan tanggung jawab, sedangkan Panuluh (2019) menekankan bahwa kinerja adalah usaha dan tindakan nyata dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Dari berbagai definisi tersebut, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil kerja dan tanggung jawab yang dicapai dalam periode tertentu, yang berpengaruh langsung terhadap keberhasilan organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Kasmir (2019:189) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, desain peekrjaan, kepriadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen kerja serta disiplin kerja. Selain itu menurut Irawati & Carollina dalam Achmad (2022) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya Latar belakang Pendidikan, Komitmen, Motivasi, Disiplin kerja dan Beban kerja.

Dari banyak variabel yang telah dijabarkan oleh beberapa para ahli, dalam penelitian ini mengambil sebanyak tiga variabel yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja. Penelitian ini mengambil objek pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan, karena didalam instansi tersebut terdapat berbagai fenomena yang layak dijadikan bahan penelitian.

Budaya organisasi adalah landasan filosofis yang menjadi acuan aturan dan perilaku dalam sebuah organisasi. Di rumah sakit, budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku perawat, meningkatkan kualitas pelayanan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Menurut Daslim et al. (2023), budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang memandu individu dalam melaksanakan tugas dan berperilaku di lingkungan kerja.

Secara umum, budaya organisasi dapat dipahami sebagai kumpulan nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman karyawan dalam bekerja, menentukan apakah suatu tindakan dianggap benar atau salah. Indikator budaya organisasi mencakup kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, kinerja, dan orientasi tim.

Lingkungan kerja, menurut Kasmir (2019), adalah keadaan di sekitar tempat bekerja, mencakup tata ruang, fasilitas, serta hubungan antar rekan kerja. Darmadi (2020) menambahkan bahwa lingkungan kerja meliputi segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tugas. Dengan demikian, lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun psikologis yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong peningkatan kinerja, sementara kondisi yang kurang mendukung berpotensi menurunkannya.

Beban kerja, menurut Eni Mahawati (2021), adalah jumlah pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan yang harus diselesaikan, baik secara fisik maupun mental. Sementara itu, Munandar dalam Nugroho et al. (2021) mendefinisikannya sebagai kondisi pekerjaan dengan uraian tugas tertentu yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Secara umum, beban

kerja dapat dipahami sebagai jumlah tugas yang dibebankan kepada pegawai untuk diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.

RSUD Teluk Kuantan secara rutin melakukan penilaian kinerja karyawan berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Hasil kerja karyawan diberi poin penilaian, dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, dan dijadikan tolak ukur dalam menetapkan standar pekerjaan.

Standar mengenai penilaian terhadap kinerja perawat di RSUD Teluk Kuantan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. 1
Standar Penilaian Kinerja Perawat RSUD Teluk Kuantan

NO	Nilai	Performance	Kategori
1.	85-100	4	Sangat baik
2.	70-84	3	Baik
3.	55-69	2	Cukup
4.	<54	1	Kurang

Sumber: RSUD Teluk Kuantan

Pada tabel 1.1 diatas merupakan standar penilaian kinerja perawat dari kategori sangat baik hingga kurang di RSUD Teluk Kuantan. Penilaian kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan meliputi Sikap Kerja (kehadiran/absensi, disiplin, dedikasi, Kerjasama, komunikasi, inisiatif, tanggungjawab, kejujuran) kinerja pelayanan, serta kemampuan penerapan standar asuhan keperawatan. Penilaian kinerja terhadap perawat di RSUD Teluk Kuantan dilakukan setiap tahun untuk melihat kualitas perawat. Dengan memiliki perawat yang berkualitas dapat membantu rumah sakit dalam meningkatkan hasil kerjanya. Maka untuk memperkuat fenomena dapat dilihat pada data penilaian kinerja perawat RSUD Teluk Kuantan.

Tabel 1. 2
Penilaian Kinerja Perawat rawat inap RSUD Teluk Kuantan
Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Perawat	Performance	Keterangan	Persentase
2022	15	4	Sangat baik	20%
	48	3	Baik	65%
	11	2	Cukup	15%
	0	1	Kurang	0%
Total	**74**			
2023	25	4	Sangat baik	33%
	43	3	Baik	58%
	3	2	Cukup	4%
	4	1	Kurang	5%
Total	**75**			
2024	19	4	Sangat baik	27%
	40	3	Baik	56%
	10	2	Cukup	14%
	2	1	Kurang	3%
Total	**71**			

Sumber: RSUD Teluk Kuantan

Berdasarkan Tabel 1.2, penilaian kinerja perawat RSUD Teluk Kuantan pada tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan bahwa perawat dengan kriteria baik masih mendominasi dibandingkan kriteria cukup maupun kurang. Meskipun demikian, persentase kinerja pada kategori baik mengalami penurunan setiap tahunnya, yaitu dari 65% pada tahun 2022 menjadi 58% pada 2023, dan turun lagi menjadi 56% pada 2024. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang memengaruhi kinerja perawat, khususnya pada bagian rawat inap.

Pembentukan kinerja yang baik tidak terlepas dari dukungan budaya organisasi yang berlaku. Budaya organisasi merupakan pola kebiasaan yang ada di dalam organisasi dan berpengaruh pada berbagai aspek kinerja. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bidang Keperawatan RSUD Teluk Kuantan, budaya

organisasi di rumah sakit ini menjadi pedoman, nilai, norma, dan perilaku dalam pelaksanaan pekerjaan.

Beberapa aturan yang berlaku antara lain: setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, negara, dan pemerintah; bekerja dengan tertib, jujur, cermat, dan penuh semangat; memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat; menaati ketentuan jam kerja; serta memelihara suasana kerja yang baik. Namun, meskipun aturan tersebut telah ditetapkan, masih terdapat pelanggaran yang sering terjadi, salah satunya terkait kedisiplinan waktu masuk dan pulang kerja. Berikut disajikan Gambaran Tingkat kehadiran perawat

Tabel 1. 3
Data Absensi Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan
Januari-Desember 2024

Bulan	Jumlah pegawai	Hari efektif kerja	Absensi		
			Tidak hadir tanpa keterangan	Datang terlambat	Pulang cepat
Januari	281	31 hari	1753	1364	1857
Februari	281	29 hari	1030	1339	1802
Maret	281	31 hari	1196	1363	1756
April	280	30 hari	1062	1261	1551
Mei	281	31 hari	1256	870	1519
Juni	287	30 hari	1240	989	1500
Juli	283	31 hari	778	1029	1488
Agustus	282	31 hari	1037	1165	1644
September	283	30 hari	905	1175	1492
Oktober	284	31 hari	987	1102	1523
November	284	30 hari	865	1049	1437
Desember	285	31 hari	1021	1124	1586

Sumber: RSUD Teluk Kuantan

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa masih tingginya jumlah keetrlambatan, pulang cepat, dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Absensi

merupakan salah satu kategori yang menggambarkan tentang budaya mengenai ketaatan karyawan dalam mengikuti aturan kehadiran. Pada fenomena tersebut masih tingginya kasus absensi tidak hadir tanpa keterangan, datang terlambat dan pulang cepat. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kesadaran diri pegawai terhadap peraturan yang ada dan mengindikasikan lemahnya budaya disiplin kerja, tentu ini akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan keperawatan.

Berikut disajikan gambaran hukuman mengenai absensi atau kehadiran yang harus dipatuhi oleh para pegawai:

Tabel 1. 4
Hukuman Disiplin Pegawai Yang Melanggar Ketentuan Jam Kerja

Jumlah Hari	Tingkat Hukuman	Jenis Hukuman
5 Hari Kerja	Ringan	Teguran Lisan
6-10 Hari Kerja	Ringan	Teguran Tertulis
11-15 Hari Kerja	Ringan	Pernyataan tidak puas secara tertulis
16-20 Hari Kerja	Sedang	Penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun
21-25 Hari Kerja	Sedang	Penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun
26-30 Hari Kerja	Sedang	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun
31-35 Hari Kerja	Berat	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun
36-40 Hari Kerja	Berat	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
41-45 Hari Kerja	Berat	Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan structural atau

Jumlah Hari	Tingkat Hukuman	Jenis Hukuman
		fungsional tertentu
>46 Hari Kerja	Berat	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

Sumber: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010

Pada tabel 1.4 diatas dijelaskan sanksi untuk para pegawai yang tidak mentaati aturan yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010. Apabila para pegawai selalu dijumpai belum mematuhi aturan yang berlaku tentu nanti akan bertolak belakang dengan penetapan budaya taat aturan yang ada.

Tenaga keperawatan di RSUD Teluk Kuantan memiliki *shift* kerja selama 24 jam dalam memberikan pelayanan kepada pasien secara bergantian. Berikut data *shift* kerja perawat RSUD Teluk Kuantan:

Tabel 1. 5

Shift Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan

No	*Shift* Kerja	Jam Kerja (WIB)	Jam Istirahat
1.	Pagi	07.45 – 14.00	Tidak ada jam istirahat
2.	Siang	14.00 – 21.00	Tidak ada jam istirahat
3.	Malam	21.00 – 07.45	Tidak ada jam istirahat

Sumber: RSUD Teluk Kuantan

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan memiliki 7-10 jam kerja per *shift* setiap harinya. Adapun jadwal dinas perawat diruang rawat inap adalah dari jam 07.45 – 14.00 *shift* pagi, shift siang yaitu dari jam 14.00 – 21.00 dan *shift* malam dari jam 21.00 – 07.45 tanpa

adanya istirahat. Hal ini membuktikan bahwa perawat memiliki jadwal kerja yang padat, tanggung jawab untuk keselamatan dan Kesehatan diri sendiri dan pasien serta serta mampu bekerja dalam tim dengan baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat yaitu beban kerja. Berikut dapat dilihat jumlah pasien rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan:

Tabel 1. 6
Jumlah Perawat dan Pasien ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Tahun 2021-2023

No	Bagian	Jumlah Perawat	Jumlah Pasien			Standar Beban Kerja 1 Perawat	Rasio Pasien /Perawat
			2021	2022	2023		
1.	Ruang Interne	7	777	1606	2012	10 pasien	1:29
2.	Ruang bedah	12	934	1620	1780	10 pasien	1: 15
3.	Ruang anak	6	180	353	362	5 pasien	1:12
4.	Ruang kebidanan	13	291	290	486	8 pasien	1: 5
5.	Ruang perinatology	14	312	293	477	4 pasien	1:9
6.	Ruang ICU	7	0	51	171	2 pasien	1:12
7.	Ruang VIP	12	0	371	566	8 pasien	1:6
Total		**71**	**2494**	**4584**	**5855**		

Sumber: Bagian Rekam medis RSUD Teluk Kuantan

Berdasarkan tabel 1.6 diatas dapat dilihat bahwa jumlah pasien rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan tahun 2021-2023 mengalami peningkatan yang tidak seimbang dengan jumlah perawat. Pada ruangan interne standar beban kerja 1 orang perawat dapat menangani 10 pasien, dari ruangan bedah dapat menangani 10 pasien, dan diruangan anak dapat menangani 5 pasien orang pasien, diruangan kebidanan 8 pasien, ruangan perinatology 4 pasien,

ruangan ICU 2 pasien, dan ruangan VIP 8 pasien. Fenomena yang terjadi yaitu tingginya beban kerja Dimana berdasarakan standar ideal beban kerja perawat terjadi ketidakseimbangan rasio pasien per perawat yang sudah melebihi standar ideal. Hal ini menunjukkan dengan beban kerja perawat yang tinggi akan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan dan dapat membahayakan pasien.

Untuk memperkuat fenomena yang terjadi peneliti juga melakukan survey awal terhadap 30 responden tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Teluk Kuantan. Berikut survey awal survey awal budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Teluk Kuantan:

Tabel 1. 7
Pra Survey Kinerja Perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan

NO	PERNYATAAN	YA		TIDAK		Total	
	Kinerja	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1.	Saya memiliki skil/keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan	30	100	0	0	30	100
2.	Dalam bekerja saya memperhatikan detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja	19	63,3	11	36,7	30	100
3.	Saya mempunyai kualitas yang baik dan professional dalam bekerja	21	70	9	30	30	100
4.	saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan rumah sakit	25	83,3	5	16,7	30	100
5.	saya memiliki Kerjasama yang baik dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan	16	53,3	14	46,7	30	100
Rata-rata		**67,4%**		**32,6 %**		**100%**	

Sumber: PraSurvei Perawat RSUD Teluk Kuantan

Berdasarkan tabel 1.7 diatas dapat dilihat bahwa hasil pra survei kuesioner awal pada variabel kinerja karyawan RSUD Teluk Kuantan rata-rata responden lebih besar menjawab "YA" yaitu 67,45% dan "TIDAK" yaitu 32,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat RSUD Teluk Kuantan sudah mulai bagus, hal tersebut akan dapat membaik jika memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja.

Tabel 1. 8
Pra Survey Budaya Organisasi Perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan

NO	PERNYATAAN	YA		TIDAK		Total	
Budaya Organisasi		**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1.	Saya mencari tahu informasi yang terbaru untuk mengembangkan diri	15	50	15	50	30	100
2.	Dalam bekerja saya melakukan inisiatif yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan	13	43,3	17	56,7	30	100
3.	Saya menghargai masukan dari orang lain saat pengambilan keputusan	27	90	3	10	30	100
4.	Saya puas dengan apa yang telah saya kontribusikan pada tempat saya bekerja	12	40	18	60	30	100
5.	Saya mampu bekerjasama dengan setiap rekan kerja yang ada didalam tim kerja	16	53,3	14	46,7	30	100
Rata-rata		**55,3%**		**44,7%**		**100%**	

Sumber: PraSurvei Perawat RSUD Teluk Kuantan

Berdasarkan tabel 1.8 diatas dapat dilihat bahwa hasil pra survei kuesioner awal pada indikator variabel budaya organisasi RSUD Teluk Kuantan rata-rata responden menjawab "YA" yaitu 55,3% dan "TIDAK" yaitu 44,7%. Hal ini

menunjukkan bahwa budaya organisasi sudah berjalan dengan baik namun masih terdapat yang belum menjalankan dengan baik.

Tabel 1. 9
Pra Survey Lingkungan Kerja Perawat Rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan

NO	PERNYATAAN	YA		TIDAK		Total	
Lingkungan Kerja		**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1.	Fasilitas yang tersedia dalam kondisi baik dan berfungsi dengan baik	11	36,7	16	53,3	30	100
2.	Saya merasa bahwa kebisingan dilingkungan kerja mengganggu konsentrasi saya	15	50,0	15	50,0	30	100
3.	Saya merasa bahwa sirkulasi udara di ruang kerja saya cukup baik	10	30,0	20	70,0	30	100
4.	Komunikasi antartim berjalan dengan baik ditempat kerja	12	40,0	18	60,0	30	100
Total		**41,7%**		**58,3%**		**100%**	

Sumber: PraSurvei Perawat RSUD Teluk Kuantan

Berdasarkan tabel 1.9 diatas dapat dilihat bahwa hasil pra survei kuesioner awal pada variabel lingkungan kerja RSUD Teluk Kuantan bahwa fasilitas yang tersedia masih belum dalam kondisi baik sehingga dapat mengganggu kerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa perawat membutuhkan fasilitas untuk mendukung dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 1. 10
Pra Survei Beban Kerja Perawat rawat inap RSUD Teluk Kuantan

NO	PERNYATAAN	YA		TIDAK		TOTAL	
Beban Kerja		**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1.	Kondisi pekerjaan mempengaruhi kinerja saya	15	50	15	50	30	100
2.	Saya merasa waktu kerja yang saya miliki cukup	12	40	18	60	30	100

NO	PERNYATAAN	YA		TIDAK		TOTAL	
	untuk menyelesaikan tugas saya						
3.	Saya selalu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan oleh rumah sakit	17	56,7	13	43,3	30	100
Rata-rata		**48,9%**		**51,1%**		**100%**	

Sumber: PraSurvei Perawat RSUD Teluk Kuantan

Berdasarkan tabel 1.10 diatas dapat dilihat bahwa hasil pra survei kuesioner awal pada variabel beban kerja RSUD Teluk Kuantan rata-rata responden menjawab "YA" yaitu 48,9% dan "TIDAK" yaitu 51,1%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beban kerja yang tinggi. Hal ini perlu diperhatikan karna dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian Ilham (2021) berjudul "Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara". Berdasarkan fenomena masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan"**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan?

3. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan?
4. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan.
3. Untuk Mengetaui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUD Teluk Kuantan.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Rumah Sakit

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit dalam melihat seberapa besar pengaruh

budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja perawat terhadap kinerja perawat.

2. Bagi Penulis

   Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja perawat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian sejenis tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat.