

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di dalam era globalisasi seperti sekarang di mana perkembangan ilmu pengetahuan dan pertumbuhan ekonomi berkembang pesat kebutuhan akan layanan kesehatan juga terus berubah. Untuk itu semua aspek termasuk sumber daya manusia dituntut untuk bekerja lebih giat, serba bisa dan menghasilkan prestasi semua itu hanya bisa didapat dengan kinerja yang cakap juga terampil.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu kinerja seorang individu . Hasibuan (2001 :34). Kinerja biasanya dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan dukungan yang diterima juga hubungan mereka dengan tempat mereka bekerja. Seorang yang memiliki kinerja tinggi biasanya berorientasi pada prestasi, memiliki kepercayaan diri, berpengendalian diri juga berkompetensi. Menurut Mangkunegara (2000 : 67) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu institusi kesehatan yang di tuntut memiliki kinerja yang optimal yaitu rumah sakit. Rumah sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Tugas dari rumah sakit yaitu menyelenggarakan pelayanan

kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340MENKES/PER/III/2010). Untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan rumah sakit tergantung pada kinerja para tenaga medis yang mengelolanya salah satunya yaitu seorang perawat. Salah satu rumah Sakit yang dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan terus mengevaluasi hasil kinerja perawatnya yaitu Rumah Sakit PTPN VIII Subang. Para perawat harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab. Dengan demikian akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pasien. PT. Agro Medika Nusantara merupakan badan hukum untuk Rumah Sakit PTPN VIII Subang, dengan visi “sebagai pilihan utama bagi masyarakat Subang dan sekitarnya dengan pelayanan prima dan fasilitas layanan yang lengkap pada tahun 2017”.

Pelayanan keperawatan yang baik terhadap pasien bukan saja mengenai masalah fisik pasien, tetapi juga mencakup masalah psikologi pasien. Perawat berperan sebagai tempat konsultasi bagi pasien, memberikan dukungan emosional dan intelektual dan mendiskusikan tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan (Mubarak, 2009). Peranan perawat sangat penting karena sebagai ujung tombak setiap rumah sakit. Perawat merupakan tenaga medis yang bertugas 24 jam yang bertugas melayani pasien dan keluarga pasien.

Sumber daya manusia yang berkualitas juga handal diperlukan untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien. Untuk itu perawat harus mempunyai sikap dan minat yang tinggi terhadap tugas, mempunyai komitmen

yang kuat untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memberikan yang terbaik untuk berusaha meningkatkan kualitas diri dalam menghadapi setiap tantangan yang ada. Sehingga kinerja yang tinggi dapat terwujud dari tiap-tiap perawat di rumah sakit.

Kinerja perawat merupakan aspek penting dalam rumah sakit, Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya rumah sakit. Perawat menjadi bagian tidak terpisahkan dari rumah sakit. Mereka yang merawat pasien tidak hanya bantuan fisik tetapi dari aspek psikologis juga diberikan. Apabila para perawat berkinerja buruk maka yang terjadi adalah menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh para perawat yang akan berakibat pada citra rumah sakit menjadi buruk, dan kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik. Pemerintah pun sudah menetapkan standar kinerja karyawan. Berikut adalah peraturan pemerintah mengenai standar nilai kinerja karyawan :

Tabel 1.1
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91- ke atas	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	50 ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Tabel 1.2**Kinerja Perawat Rumah Sakit PTPN VIII Subang**

No	Jabatan	Nilai Kinerja 2015
1	Perawat Inap	82.4
2	Perawat Politeknik dan Unit Gawat Darurat	83.3
3	Pembantu Perawat	83.2
4	Perawat Ruang Operasi	84.5
5	Wakil Kepala Rawat Inap	83
Kinerja 2015		83.2

Sumber : PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero)

Penilaian kinerja ini dilihat dari prestasi kerja meliputi penguasaan tugas, keterampilan, semangat kerja, disiplin kerja, dan hasil kerja. Manajemen meliputi kewibawaan, pembinaan pegawai, kerjasama, prakarsa, pengambilan keputusan dan tanggung jawab. Pribadi meliputi kejujuran, loyalitas, mentalitas, perilaku, kerajinan dan kesehatan

Pada tabel 1.2 mempunyai nilai kinerja 83.2 yang berarti kinerja perawat menurut tabel 1.1 dinyatakan baik. Namun pada realitanya masih terdapat masalah pada kinerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang.

Rumah sakit sebagai institusi kesehatan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja perawatnya, agar dapat terus bertahan dan berkembang. Karena dengan adanya kinerja yang baik dalam diri setiap perawat, maka akan mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang sudah diberikan, meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit, dan otomatis akan

mempengaruhi kinerja rumah sakit. Berikut ini beberapa faktor yang di anggap paling penting yang dapat mempengaruhi kinerja perawat menurut hasil survei di Rumah Sakit PTPN VIII Subang :

Tabel 1.3
Variabel- Variabel yang Penting bagi Kinerja Perawat di RS PTPN VIII SUBANG

No	Variabel	Nilai		
		Sangat Penting	Cukup Penting	Tidak Penting
1	Kompetensi	46	19	-
2	Motivasi Kerja	41	24	-
3	Lingkungan Kerja	19	36	10
4	Kompensasi	39	26	-
5	Kepemimpinan	17	30	18
6	Beban Kerja	6	50	9

Dari data tabel 1.3 diatas menunjukkan faktor-faktor yang dianggap paling penting bagi kinerja perawat. Kompetensi variabel yang dianggap paling penting bagi kinerja karena memiliki nilai paling tinggi yaitu 46. Disamping itu motivasi kerja memiliki nilai tertinggi kedua yaitu 41. Menurut wawancara yang saya peroleh dari beberapa perawat bahwa kompetensi dan motivasi kerja yang dirasa beberapa karyawan masih perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja rumah sakit.

Merujuk pada tabel 1.3 kompetensi dianggap faktor yang paling penting mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi pada realitanya masih terdapat masalah

pada kompetensi, karena masih ada perawat yang berpendidikan dibawah standar yang sudah ditetapkan oleh Mentri Kesehatan Republik Indonesia.

Tabel 1.4
Jumlah Perawat Rumah Sakit PTPN VIII

No	Jabatan	Pendidikan	Pendidikan Seharusnya	Jumlah	Pengalaman Kerja
1	Perawat inap	SMP	D-III Keperawatan	7	23 tahun
		SMA dan Setara	D-III Keperawatan	4	14 tahun
		D-III Keperawatan	D-III Keperawatan	35	9 tahun
		S-I Keperawatan	D-III Keperawatan	0	-
2	Perawat Poliklinik/ Unit Gawat Darurat	SMP	D-III Keperawatan	1	28 tahun
		SMA dan Setara	D-III Keperawatan	2	13 tahun
		D-III Keperawatan	D-III Keperawatan	9	17 tahun
		S-I Keperawatan	D-III Keperawatan	2	11 tahun
3	Pembantu Perawat	SMP	D-III Keperawatan	5	25 tahun
		SMA dan Setara	D-III Keperawatan	5	24 tahun
		D-III Keperawatan	D-III Keperawatan	0	-
		S-I Keperawatan	D-III Keperawatan	0	-
4	Perawat Ruang Operasi	SMP	D-III Keperawatan	0	-
		SMA dan Setara	D-III Keperawatan	1	29 tahun
		D-III Keperawatan	D-III Keperawatan	1	9 tahun
		S-I Keperawatan	D-III Keperawatan	2	11 tahun
5	Wakil kepala rawat inap	D-III Kebidanan	D-III Keperawatan	1	14 tahun
Jumlah			-	75	-

Sumber : PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero)

Perawat haruslah mempunyai kompetensi yang memadai diantaranya mencapai pendidikan DIII yang sudah ditetapkan oleh Menteri kesehatan republik Indonesia yang terdapat dalam BAB II PERIZINAN pasal 2 butir 3 yang berbunyi “Perawat yang menjalankan praktik mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berpendidikan minimal Diploma III (D III) Keperawatan”.

Perawat yang berpendidikan dibawah standar mempunyai pengalaman kerja yang tinggi tetapi pada realitanya masih terdapat masalah yaitu masih terdapat keterbatasan pengetahuan para perawat pada istilah-istilah medis dan masih terdapat beberapa perawat yang memakai teori terdahulu, contoh pada saat perawat akan melakukan transfusi darah, kantong darah yang akan diberikan haruslah tidak dalam kondisi beku, Seharusnya kantong darah yang akan diberikan kepada pasien harus dalam keadaan beku, karena kantong darah yang beku masih berisi *trambosit* dan semua komponen pembekuan, *trambosit* dalam istilah medis yaitu bagian darah yang berperan dalam proses pembekuan darah, lalu terdapat keluhan yang berasal dari pasien yaitu lambatnya pengdiagnosaan penyakit yang dikeluarkan oleh para perawat, yang berakibat lambatnya pelayanan yang diberikan oleh para perawat.

Motivasi pun masih terdapat masalah, dari hasil wawancara yang didapat bahwa kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pihak rumah sakit, seperti tidak adanya penghargaan yang diberikan bagi perawat yang berkinerja lebih baik dari perawat lain. Proses promosi yang sangat lambat, masih terdapat perawat senior yang seharusnya sudah tidak menduduki jabatan yang di berikan oleh pihak rumah sakit. Terdapat gap di lingkungan para perawat rumah sakit antara perawat

senior dan perawat yang bukan senior, dan kompensasi yang dirasa kurang cukup diberikan oleh pihak rumah sakit, sebagai contoh terlalu banyak pasien yang di bebaskan kepada para perawat tetapi tidak di imbangi dengan pemberian kompensasi. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi motivasi kerja para perawat di rumah sakit PTPN VIII Subang.

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit PTPN VIII Subang.”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang yaitu kompetensi dan motivasi kerja

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diindikasikan terdapat masalah dalam kinerja perawat. Masalah yang terjadi diduga akibat adanya indikator Kompetensi dan Motivasi yang kurang sesuai. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kompetensi:

- Masih terdapat perawat yang berpendidikan dibawah standar yang sudah di tetapkan oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia
- Masih terdapat perawat yang kurang menguasai istilah-istilah medis
- Masih terdapat perawat yang menggunakan teori medis terdahulu

2. Motivasi:

- Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pihak rumah sakit
- Proses promosi yang dinilai sangat lambat
- Adanya gap di lingkungan para perawat antara perawat senior dan perawat yang bukan senior
- kompensasi yang dirasa kurang cukup diberikan oleh pihak rumah sakit

3. Kinerja:

- Kurang puas nya pasien akan pelayanan yang diberikan
- Kurangnya kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi, motivasi kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang

2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang
4. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis :

1. Kompetensi, motivasi kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang.
4. Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Pasundan Bandung.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian secara teoritis sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit PTPN VIII Subang. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan peneliti ini, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin dimasa yang akan datang.