

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa aspek manusia sulit kiranya perusahaan untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perlengkapan yang ada di perusahaan tersebut, apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Era globalisasi seperti sekarang dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan pertumbuhan ekonomi berkembang pesat kebutuhan akan layanan kesehatan juga harus berubah. Semua aspek termasuk sumber daya manusia dituntut untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Semua itu, hanya bisa didapat dengan kinerja yang terampil. Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi mereka yang paling bawah sampai level yang paling atas. Meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya suatu tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, pengorganisasian, pengawasan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk

mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu, diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat terwujud. Perusahaan dapat maju ataupun hancur di akibat oleh kualitas hasil kerja dan perilaku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Banyaknya tenaga kerja dalam perusahaan, maka perusahaan berlomba-lomba memberdayakan pusat karyawannya untuk mencapai kinerja yang optimal. Salah satunya adalah organisasi penyedia jasa kesehatan yaitu rumah sakit. Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang mengelola jasa pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Di dalam organisasi banyak terdapat aktivitas yang diselenggarakan oleh petugas berbagai jenis profesi, baik profesi medik, paramedik, dan non paramedik. Pada umumnya tugas rumah sakit adalah menyediakan keperluan untuk pemeliharaan dan pemulihan kesehatan. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan RI No.983/MENKES/SK/XI/1992 tentang "Tugas Rumah Sakit Umum adalah melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemeliharaan yang dilaksanakan secara resmi dan terpadu".

Tercapainya tujuan rumah sakit tidak hanya tergantung pada modal, fasilitas, peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan bahwa apa yang menjadi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan tercapai sesuai dengan target waktu. Salah satu tenaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan suatu Rumah

Sakit serta memberikan pelayanan pada barisan pertama terhadap pasien di rumah sakit adalah perawat.

Perawat merupakan sumber daya manusia (SDM) yang ikut memberikan kontribusi pada pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan jasa digaris terdepan secara konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien pada setiap harinya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja keperawatan dapat memberikan pengaruh besar dalam menentukan baik buruknya citra atau kualitas pelayanan di rumah sakit. Tenaga keperawatan dalam menjalankan peran dan tugasnya perawat harus dapat menunjukkan kinerja yang baik dan berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Hal tersebut sebagai konsekuensi tuntutan dari masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2015 pasal 1 menetapkan peraturan menteri kesehatan tentang standar pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Rumah Sakit Umum (RSU) Avisena adalah bidang usaha yang bergerak pada perusahaan jasa yang berada di Kota Cimahi. Rumah sakit umum Avisena saat ini berstatus rumah sakit tipe D dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 170 orang. Sebagai rumah sakit tipe D tentunya RSU Avisena menjadi salah satu rumah sakit dengan pelayanan kesehatan berbiaya murah jika dibandingkan dengan beberapa rumah sakit swasta lainnya di Kota Cimahi. Rumah Sakit Umum Avisena memiliki tujuan yang ingin dicapai yaitu Rumah Sakit Umum Avisena tidak hanya memberikan pelayanan dengan harga yang murah tetapi juga berkualitas. Target yang ingin dicapai rumah sakit ini kedepannya yaitu meningkatkan status rumah sakit menjadi tipe C. Seiring dengan hal tersebut,

pihak manajemen rumah sakit telah melakukan berbagai pembenahan baik itu dalam hal penyediaan alat kesehatan, penambahan jumlah kamar inap maupun penyiapan tenaga medis.

Perkembangan perusahaan jasa khususnya Rumah Sakit Umum Swasta tidaklah sendirian banyak kompetitor yang berusaha menjadi pesaing dalam memberikan jasa pelayanan dengan menggunakan teknik yang berbeda untuk menarik konsumen dalam menggunakan jasanya. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai Rating Rumah Sakit Umum Di Kota Cimahi berdasarkan hasil penilaian pasien.

Tabel 1.1

Data Rating Rumah Sakit Umum Di Kota Cimahi

No	Nama Rumah Sakit	Rating	Keterangan
1	Rumah Sakit Dustira	5	Berdasarkan penilaian pasien
2	Rumah Sakit Mitra Kasih	4	Berdasarkan penilaian pasien
3	Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari	3	Berdasarkan penilaian pasien
4	Rumah Sakit Umum Kasih Bunda	3	Berdasarkan penilaian pasien
5	Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi	2	Berdasarkan penilaian pasien

Sumber : Data Sekunder Peneliti

Berdasarkan Tabel 1.1 keberadaan Rumah Sakit Umum Avisena menempati posisi kelima jika melihat rating Rumah Sakit Umum di Kota Cimahi, diposisi pertama ada Rumah Sakit Dustira dengan rating sebesar 5 (sangat tinggi), posisi kedua ada Rumah Sakit Mitra Kasih dengan rating sebesar 4 (tinggi), posisi ketiga ada Rumah Sakit Mitra Anugrah Lestari dengan rating 3 (cukup), posisi keempat ada Rumah Sakit Umum Kasih Bunda dengan rating sebesar 3 (cukup), posisi kelima ada Rumah Sakit Umum Avisena dengan rating sebesar 2 (rendah). Penilaian rendah yang diperoleh Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi

berdasarkan penilaian pasien, hal tersebut dapat disebabkan karena pasien merasa kurang puas terhadap kinerja perawat, kinerja perawat tersebut dapat terlihat pada saat perawat menangani seorang pasien. Selain itu, kinerja perawat terlihat dari sikap perawat dalam menyikapi berbagai sifat pasien yang ditangani.

Kinerja memiliki peranan penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dalam menyelesaikan tugasnya. Salah satu Pegawai yang dituntut untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar yaitu perawat. Perawat yang menyelesaikan tugasnya dengan tidak benar dan asal-asalan maka akan memiliki kinerja yang rendah. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 836/MENKES/SK/VI/2005 Tentang Pedoman Pengembangan Manajemen (PMK) kinerja perawat pada Bab II pengembangan kinerja perawat adalah suatu upaya dalam memberikan pelayanan keperawatan di sarana atau instansi. Dalam mengerjakan tugasnya perawat harus memperhatikan standar kerja yang dapat dijadikan acuan kerja. Berikut ini data yang diperoleh penulis mengenai standar nilai kinerja perawat Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi.

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi

NO	Nilai (%)	Predikat	Keterangan
1	85-100	A	Sangat baik
2	71-84	B	Baik
3	61-70	C	Cukup
4	51-60	D	Kurang
5	50 ke bawah	E	Buruk

Sumber : Data sekunder Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat standar kinerja perawat yang telah ditentukan oleh RSU Avisena Cimahi yaitu nilai 85-100 merupakan standar nilai sangat baik, nilai 71-84 merupakan standar nilai baik, nilai 61-70 merupakan

standar nilai cukup baik, sedangkan nilai 51-60 merupakan standar nilai kurang dan nilai 50 ke bawah merupakan standar nilai buruk.

Permasalahan yang dialami Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi dapat diketahui berdasarkan data rekap hasil kinerja perawat pada tahun 2014-2017 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Pencapaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi Tahun 2014-2017

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	Tahun 2014	85	A	Sangat Baik
2	Tahun 2015	80	B	Baik
3	Tahun 2016	72	B	Baik
4	Tahun 2017	70	C	Cukup

Sumber : Data sekunder Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja perawat Rumah Sakit Umum Avisena mengalami penurunan atau belum memenuhi pencapaian target kinerja yang terjadi dimana dari tahun 2014-2015 hasil evaluasi kinerja perawat mengalami penurunan nilai dari 85 menjadi 80 dan mendapat predikat dari A (sangat baik) menjadi B (Baik). Kemudian pada tahun 2015-2016 kinerja perawat mengalami penurunan nilai dari 80 menjadi 72 dan mendapatkan predikat B (Baik). Pada tahun 2016-2017 mengalami penurunan dari 72 menjadi 70 dan mendapatkan predikat C (Cukup). Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa kinerja perawat menurun terjadi karena kurangnya kehandalan perawat, banyaknya perawat yang datang terlambat, kurangnya tanggung jawab perawat terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan serta kurangnya ketelitian perawat dalam memeriksa pasien sehingga terjadi

kesalahan pada saat pemberian resep obat kepada pasien Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi.

Mengingat begitu pentingnya kinerja perawat dalam mendukung kegiatan rumah sakit, maka setiap rumah sakit dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja perawatnya untuk mencapai tujuan yang telah dicapai dan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada pasien. Berbagai upaya yang dilakukan Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi untuk meningkatkan kinerja perawat yaitu dengan melakukan pelatihan, memberikan motivasi, pemberian kompensasi hingga penghargaan bagi perawat yang berprestasi.

Berikut data yang diperoleh penulis mengenai kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi.

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Total	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS			
Kinerja	Kualitas kerja	5	8	10	7	0	30	101	3,3
	Kuantitas kerja	3	11	5	10	1	30	95	3,2
	Tanggung jawab	5	10	5	8	2	30	98	3,3
	Kerjasama	6	8	10	6	0	30	104	3,5
	Inisiatif	13	8	1	7	1	30	115	3,8
Skor Rata-rata									3,4

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 1.4 Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Avisena mempunyai skor rata-rata 3,4. Adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata secara umum adalah dimensi kuantitas kerja yaitu masih ada perawat yang tidak tepat waktu dalam menangani pasien padahal atasan sudah memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan perawat. Dimensi tanggung

jawab yaitu masih ada perawat yang tidak mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam menangani pasien. Dimensi kualitas kerja yaitu masih ada perawat yang kurang teliti dalam memeriksa pasien padahal atasan sudah memberikan arahan dalam menangani pasien. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara bahwa perawat belum mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tujuan suatu organisasi adalah mencapai organisasi yang baik, keuntungan ini akan tercapai bila adanya kinerja yang tinggi. Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya pemberian kompensasi yang layak, memberikan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, konflik kerja, (Sedarmayanti 2017:299).

Peneliti menggunakan kuesioner dan wawancara kepada 30 perawat RSU Avisena Cimahi dan pengukurannya menggunakan 10 variabel yang mempengaruhi kinerja perawat. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja perawat. Berikut ini data yang diperoleh peneliti mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Avisena Cimahi.

Berdasarkan Tabel 1.5 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi, beban kerja dan kompensasi karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara 10 variabel yang digunakan menjadi parameter penelitian. Kompetensi merupakan pemerangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasi dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Seiring dengan persaingan yang

semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan dan teknologi maka setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik. Berikut ini data yang penulis peroleh mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja perawat Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi.

Tabel 1.5
Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS	S	K S	T S	STS	
Lingkungan kerja	Suasana kerja	10	8	6	6	0	3,7
	Perlakuan yang baik	13	9	7	1	0	4,1
	Hubungan yang harmonis	15	10	3	2	0	4,3
	Perlakuan yang adil	10	6	4	8	2	3,3
	Rasa aman	11	9	3	7	0	3,8
Skor rata-rata lingkungan kerja							3,9
Gaya kepemimpinan	Tipe direktif	7	13	6	4	0	3,5
	Tipe suportif	4	14	10	2	0	3,6
	Tipe partisipatif	3	12	8	7	0	3,3
	Tipe berorientasi prestasi	8	13	6	3	0	3,8
Skor rata-rata gaya kepemimpinan							3,6
Motivasi kerja	Kebutuhan berprestasi	12	10	6	2	0	4
	Kebutuhan untuk berafiliasi	14	6	7	3	0	4
	Kebutuhan untuk berkuasa	10	7	8	5	0	3,7
Skor rata-rata motivasi kerja							3,9
Disiplin kerja	Pengukuran waktu secara efektif	11	9	8	2	0	4
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	14	8	5	3	0	4
	Absensi	9	10	7	4	0	3,8
Skor rata-rata disiplin kerja							3,9
Kompetensi	Motif	5	3	12	10	0	3,1
	Sifat	7	9	7	6	1	3,5
	Konsep diri	4	8	6	11	1	3,1
	Pengetahuan	4	6	15	5	0	3,3
	Kemampuan	3	8	11	7	1	3,1
Skor rata-rata kompetensi							3,2

Lanjutan (Tabel 1.5)

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Pelatihan	Instruktur	10	12	5	3	0	4
	Peserta	7	15	6	2	0	3,9
	Materi	5	12	8	5	0	3,5
	Metode	9	11	8	2	0	3,9
	Tujuan	4	12	6	8	0	3,4
	Sasaran	6	14	7	3	0	3,7
Skor rata-rata pelatihan							3,7
Stres kerja	Tuntutan tugas	10	13	6	1	0	4
	Tuntutan peran	12	8	7	3	0	3,9
	Tuntutan antar pribadi	9	15	3	3	0	4
	Struktur organisasi	6	12	7	5	0	3,6
	Kepemimpinan organisasi	8	17	2	3	0	4
Skor rata-rata stres kerja							3,9
Kompensasi	Kompensasi langsung	2	5	12	8	3	2,8
	Kompensasi tidak langsung	0	10	15	4	1	3,1
Skor rata-rata kompensasi							3,1
Beban kerja	Beban Mental	0	10	18	2	0	3,2
	Beban Waktu	0	12	10	6	2	3,1
	Beban Fisik	0	7	18	3	2	3,0
Skor rata-rata beban kerja							3,1
Pengawasan	Penetapan standar kerja	11	9	7	3	0	3,9
	pengukuran hasil kerja	14	8	7	1	0	4,1
	Tindakan koreksi	10	12	6	2	0	4
Skor rata-rata Pengawasan							4,0
Mean = Nilai x F : Jumlah Perawat (30 orang)							
Skor rata-rata = jumlah mean : jumlah pernyataan							

Sumber: Hasil olah data oleh peneliti

Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan. Suatu perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien karena sumber daya manusia yang mendukung salah satu faktornya adalah kompetensi yang dapat menopang suatu kegiatan proses kinerja dengan tingkat keberhasilan suatu proses kerja yang tinggi maka kinerja dapat dikatakan dengan baik. Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki oleh perawat, dapat memprediksi kinerja perawat tersebut. Perawat yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai mengetahui kompetensi yang diperlukan.

Berikut ini data yang diperoleh penulis mengenai kompetensi perawat Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi.

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Mengenai Kompetensi Perawat RSUD Avisena Cimahi

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
Kompetensi	Motif	5	3	12	10	0	30	93	3,1
	Sifat	7	9	7	6	1	30	105	3,5
	Konsep diri	4	8	6	11	1	30	93	3,1
	Pengetahuan	4	6	15	5	0	30	99	3,3
	Kemampuan	3	8	11	7	1	30	95	3,2
Skor rata-rata									3,2

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 1.6 Kompetensi di Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi mempunyai skor rata-rata 3,2. Adapun dimensi kompetensi yang masih ada dibawah rata-rata secara umum adalah motif yaitu masih ada perawat yang memiliki dorongan untuk bekerja lebih giat dalam mendapatkan prestasi masih kurang. Dimensi konsep diri yaitu masih ada perawat yang kurang sopan dan santun ketika melayani pasien. Dimensi kemampuan yaitu masih ada pegawai yang belum mampu menangani pasien dalam keadaan darurat dengan baik. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara kepada beberapa pasien bahwa masih ada perawat yang menunjukkan sikap kurang ramah terhadap pasien ketika melayani pasien.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit perusahaan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Saat menghadapi suatu masalah dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas

yang dimiliki perawat. Semakin tingginya beban yang dirasakan para perawat maka perawat tersebut akan merasa bosan dan malas untuk bekerja sehingga kinerja perawat akan mengalami penurunan.

Beban kerja dapat dipandang dari 3 dimensi yaitu: beban fisik, beban mental dan beban waktu. Beban Fisik yaitu perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Dimensi beban mental yaitu perhitungan beban kerja dipandang dari mental adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan aspek psikologis pegawai yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja hasil kerja pegawai. Dimensi beban kerja waktu yaitu beban kerja yang dipandangan dari perbandingan antara waktu yang disediakan untuk menyelesaikan tugas dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai beban kerja perawat Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi.

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Beban Kerja Perawat RSUD Avisena Cimahi

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
Beban kerja	Beban mental	0	10	18	2	0	30	98	3,2
	Beban waktu	0	12	10	6	2	30	92	3,1
	Beban Fisik	0	11	9	6	4	30	90	3,0
Skor rata-rata									3,1

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 1.7 beban kerja perawat di Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi, mempunyai skor rata-rata 3,1, yang artinya beban kerja perawat dapat dikatakan kurang sesuai. Adapun dimensi yang masih ada di bawah rata-rata secara umum adalah dimensi beban fisik yaitu adanya perawat yang mengalami sakit pada bagian mata yang dikarenakan pencahayaan di ruang kerja masih

terlalu redup sehingga memaksa mata bekerja jauh lebih berat selama jam kerja berlangsung dan ini terjadi sepanjang waktu saat perawat bekerja. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja perawat karena semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka kinerja perawat akan menurun.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Pemberian kompensasi yang baik dan adil juga akan mempengaruhi kinerja perawat. Perawat akan banyak mengeluh apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai sehingga akan menyebabkan perawat merasakan pekerjaannya tidak dihargai dan dampaknya terhadap penurunan kinerja perawat dikarenakan perusahaan tidak memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan untuk meningkatkan kinerja, oleh karena itu bila kompensasi diberikan secara benar, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan.

Tabel 1.8
Hasil Pra Survei Mengenai Kompensasi Perawat Rumah Sakit Umum
Avisena Cimahi

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS			
kompensasi	Kompensasi langsung	2	5	12	8	3	30	85	2,9
	Kompensasi tidak langsung	0	10	15	4	1	30	94	3,1
Skor rata-rata									3,0

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2018

Berdasarkan hasil Tabel 1.8 Kompensasi perawat di Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi mempunyai rata-rata skor 3,0 yang artinya kompensasi yang diberikan kurang sesuai dengan harapan perawat. Adapun dimensi yang masih dibawah rata-rata secara umum adalah dimensi kompensasi langsung yaitu masih ada perawat yang menyatakan bahwa gaji yang diterima kurang sesuai dengan

pekerjaan yang dikerjakan. Kompensasi yang diterima perawat Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja. Diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa perawat Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi bahwa perawat merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) kota Cimahi yaitu sebesar 2.678.000 untuk yang paling rendah, bonus yang diberikan belum sesuai dengan jam kerja serta jumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada perawat kurang sepadan dengan gaji yang diterima dan minimnya fasilitas kerja yang tersedia di Rumah Sakit menjadi hambatan perawat dalam menangani pasien di Rumah Sakit Avisena Cimahi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Avisena Cimahi.”**

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat disimpulkan bahwa identifikasi dan rumusan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penulis terlihat adanya permasalahan pada RSU Avisena Cimahi diantaranya:

1. Rendahnya dorongan yang dimiliki perawat untuk bekerja lebih giat dalam mendapatkan prestasi.

2. Rendahnya sikap sopan dan santun perawat ketika melayani pasien
3. Perawat belum mampu menangani pasien dalam keadaan darurat dengan baik.
4. Perawat mengalami sakit mata akibat pencahayaan di ruang kerja yang terlalu redup.
5. Gaji yang diterima kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
6. Kinerja perawat Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi mengalami penurunan pada tahun 2014-2017.
7. Kurangnya ketepatan waktu dalam menangani pasien.
8. Perawat tidak mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam menangani pasien.
9. Kurangnya ketelitian perawat dalam memeriksa pasien.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi, beban kerja, kompensasi dan kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi.
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi.
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi.

5. Seberapa besar pengaruh kompetensi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Kompetensi, beban kerja, kompensasi dan kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi.
2. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi.
3. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi.
4. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi.
5. Besarnya pengaruh kompetensi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan

pengaruh kompetensi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh kompetensi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Penulis

- a. Penulis mengetahui secara langsung kinerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Avisena.
- b. Penulis dapat menilai secara langsung kompetensi perawat dalam menangani pasiennya.
- c. Penulis mengetahui secara langsung beban kerja yang dialami oleh perawat.
- d. Penulis mengetahui harapan perawat atas kompensasi yang diberikan oleh Rumah Sakit Umum Avisena.
- e. Penulis mengetahui secara langsung sikap perawat dalam menangani pasien yang setiap hari jumlahnya banyak dengan sifat yang beragam.
- f. Penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada penulis mengenai kompetensi yang dimiliki oleh perawat, beban kerja yang ditanggung dan kompensasi yang diberikan oleh Rumah Sakit Avisena sebagai imbalan atas kinerja perawat.
- g. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai cara mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan.

2. Bagi Pihak Rumah Sakit

- a. Hasil penelitian diharapkan, sebagai bahan masukan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit demi terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan referensi bagi Rumah Sakit untuk meningkatkan kompetensi, memperbaiki beban kerja dan dalam pemberian kompensasi.
- c. Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan kompetensi, beban kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja perawat.
- d. Sebagai sarana untuk menjembatani hubungan kerja sama antara instansi dengan Universitas

3. Bagi Pihak Lain

- a. Penulis berharap agar hasil penelitian ini berguna sebagai informasi tambahan yang memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca.
- b. Sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.
- c. Memberikan gambaran Rumah Sakit Umum Avisena Cimahi.