

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan organisasi yang memiliki dua fungsi utama, yakni sebagai institusi laba dan institusi nirlaba (fungsi sosial). Untuk mencapai dua fungsi utama tersebut, rumah sakit dituntut agar selalu menjaga kualitas pelayanan dengan cara meningkatkan kinerja seluruh staf rumah sakit (Wijono, 2017).

Seluruh aspek di rumah sakit termasuk sumber daya manusia dituntut untuk bekerja lebih berkualitas, lebih giat, terampil dan menghasilkan prestasi serta menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing di rumah sakit. Adanya tenaga kesehatan yang berkualitas di rumah sakit berdampak terhadap meningkatnya kualitas pelayanan kesehatan yang optimal pada pasien. Hal tersebut sangat ditentukan oleh meningkatnya kinerja para tenaga kesehatan yang melayani pasien di rumah sakit tersebut (Sabarguna, 2019).

Kinerja (*performance*) yang dihasilkan tenaga kesehatan di rumah sakit tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya (Effendi & Makhfudli, 2019). Gibson menyampaikan teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi kinerja individu (pegawai) yaitu variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Variabel individu dikelompokkan pada subvariabel kemampuan dan latar belakang dan demografis. Variabel psikologis terdiri dari subvariabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Sedangkan variabel organisasi terdiri dari subvariabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, kerjasama tim, struktur dan desain pekerjaan (Gibson, 2017).

Berdasarkan teori kinerja dari Gibson di atas, sesuai dengan judul penelitian ini maka peneliti memilih variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi dikaitkan dengan kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Beberapa variabel yang penting untuk diteliti adalah variabel individu (kemampuan dan keterampilan, umur, jenis kelamin), variabel psikologis (persepsi, sikap, motivasi), variabel organisasi (kepemimpinan, imbalan, desain pekerjaan).

Indikator kinerja individu menurut Ivancevich (2018) terdiri dari kualitas kerja (*quality of work*), kuantitas kerja (*quantity of work*), pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*), kerjasama (*cooperation*), inisiatif (*initiative*), dapat dipercaya (*dependability*), kualitas personal (*qualities personal*). Menurut Dessler (2018), penilaian kinerja dapat dilakukan diri sendiri (*self appraisal*) yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja.

Kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima mengalami *trend* meningkat dan menurun (fluktuatif) sehingga masih belum optimal dalam memberikan pelayanan kepada pasien maupun tanggungjawab terhadap organisasi. Masih belum optimalnya pelayanan tenaga kesehatan kepada pasien disebabkan oleh banyak faktor seperti pimpinan yang kurang memberikan pengarahan tentang pelaksanaan tugas dalam pencapaian tujuan. Pimpinan juga tidak memberikan *reward* dan insentif yang memadai jika pegawai berhasil mencapai target. Selain itu, tenaga kesehatan sendiri yang kurang memiliki motivasi yang tinggi dan meningkatkan kinerjanya.

Hasil observasi yang peneliti lakukan dengan mengamati aktivitas atau kegiatan tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan bahwa beberapa pegawai rumah sakit kurang disiplin berkaitan dengan waktu kerja, istirahat dan waktu pulang. Beberapa pegawai masih sering menggunakan waktu kerja untuk bercengkrama dengan sesama profesi maupun dengan profesi lainnya. Hal tersebut berdampak terhadap laporan yang sering terlambat dalam penyampaianannya. Masih adanya keluhan dari pasien terkait dengan pelayanan yang diterima dari tenaga kesehatan selama mereka dirawat di rumah sakit.

Penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan. Peneliti menggunakan teori kinerja dari Gibson sebagai dasar untuk menganalisisnya. Untuk itu, variabel yang digunakan berkaitan dengan faktor-faktor yang berhubungan kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan menurut teori Gibson yaitu variabel Individu (kemampuan dan keterampilan, umur serta jenis kelamin), Psikologis (persepsi, sikap, dan motivasi), dan organisasi (kepemimpinan, imbalan dan desain pekerjaan). Alasan pemilihan variabel tersebut karena variabel yang dipilih diduga memiliki kaitan yang erat dengan kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan Tahun 2022.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022?
2. Apakah umur berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022?
3. Apakah jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022?
4. Apakah persepsi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022?
5. Apakah sikap berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022?
6. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022?
7. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022?
8. Apakah imbalan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022?
9. Apakah desain pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022?
10. Variabel apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis umur berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis persepsi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis sikap berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis imbalan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis desain pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022.
10. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan tahun 2022.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini nantinya berguna bagi pihak-pihak terkait dalam penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di rumah sakit.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi bagi di Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan dalam melakukan penilaian kinerja tenaga kesehatan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi sebagai masukan pada mata kuliah yang bersangkutan dan dapat menambah literatur atau referensi di perpustakaan.
- c. Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat berguna dan bisa digunakan sebagai informasi bagi pihak yang memerlukan untuk menambah pengetahuan dan bahan penelitian selanjutnya