

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit (RS) adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat (Ika, 2020). Definisi tersebut menunjukkan bahwa RS yang berhasil adalah yang dapat memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna dan bermutu sehingga dapat memberikan kepuasan bagi pelanggannya. Mutu dari sebuah RS tentu saja sangat dipengaruhi dari ketersediaan sumber daya baik sarana, prasarana maupun sumber daya manusia (Cristian, 2020)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting sebuah perusahaan yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan, maka dari itu peningkatan ketrampilan sumber daya manusia berada pada urutan tertinggi (Rosmiati, 2021). Memiliki sumber daya manusia yang teruji baik berdasarkan kemampuan, ketrampilan, kesetiaan, pada perusahaan dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan akan membuat perusahaan tetap mampu bersaing dalam era persaingan global (Hedra, 2019).

Salah satu faktor penentu maju tidaknya sebuah rumah sakit tergantung dari sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang menggerakkan roda perusahaan. Era globalisasi menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian saja, namun juga harus dinamis dan mampu mencerminkan gambaran dari perusahaan tempat ia bekerja melalui kinerjanya. Demikian pula dalam sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa seperti rumah sakit (Susanti et al., 2020).

Sumber daya manusia dalam sebuah rumah sakit akan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal dan optimal dalam melayani pasiennya. Perawat mendominasi jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit sehingga memegang peranan penting karena perawat bertugas selama 24 jam melayani pasien. Selain itu berperan penting dalam pengelola pelayanan keperawatan terhadap pasien sampai pasien sembuh (Budiono dan Pertami, 2016).

Untuk alasan tersebut, setiap RS umumnya akan berusaha menyelenggarakan berbagai program peningkatan kinerja keperawatan melalui berbagai pelatihan dan pendidikan, tidak hanya untuk *hard skill* di bidang profesi melainkan juga *soft skill* dalam memenuhi kebutuhan pasien secara *holistik*. (Rhona, 2017).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada, baik pimpinan maupun pekerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya (Nur Indah, 2021).

Kinerja perawat dapat terukur berdasarkan beberapa indikator antara lain kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreatifitas. Tuntutan dan kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas di masa depan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar-benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh dari rumah sakit (Dian, 2020).

Perawat punya peran penting sebagai pelaksana tindakan medis, mengawasi atau mengontrol keadaan dan perkembangan pasien yang sedang dalam perawatan. Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan (Dian, 2020).

Beberapa faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah pelatihan terhadap perawat yang memungkinkan akan menambah skill serta kemampuan perawat yang nantinya akan menambah rasa percaya diri perawat dalam menjalankan setiap tugas – tugasnya. Seperti halnya penelitian yang dilakukan Samar et al, (2020) dengan judul pengaruh program pelatihan terhadap kinerja perawat dan *outcome* kesehatan pasien ketoasidosis diabetikum yang hasilnya mengatakan bahwa program pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Jeremiah et al, (2019) hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja petugas keperawatan di Kenya. Beberapa faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah pemberian insentif, seperti penelitian yang dilakukan David, (2021) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara pemberian insentif dengan kinerja perawat di RS Bhayangkara tingkat III Manado. Pemberian insentif dapat dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai ke-cenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Hasil penelitian yang

sama dilakukan Moch (2022) dimana hasilnya mengatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya pelaksanaan manajemen karir untuk perawat, pihak rumah sakit diharapkan mampu memberdayakan perawat sesuai pendidikan dan pelatihan yang dimiliki dalam pelaksanaan manajemen karir atau pengembangan karir yang akan meningkatkan kinerja perawat, karena perawat bekerja sesuai dengan kemampuan dan pendidikannya (Hilmi, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mochammad (2018) yang hasilnya mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Hal yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja perawat adalah partisipasi perawat dalam pengambilan kebijakan di Rumah sakit, seperti penelitian yang dilakukan Masoumeh, (2020) dimana hasilnya menjelaskan bahwa keterkaitan perawat dalam pengambilan kebijakan di rumah sakit dapat meningkatkan kinerja perawat. Dengan tercapainya seluruh faktor di atas dapat meningkatkan kinerja perawat yang akan berdampak kepada kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan peneliti pada bulan maret 2022 kepada beberapa perawat di Rumah Sakit Royal Prima Marelان bahwa rata – rata perawat mengatakan pihak rumah sakit sudah sering melakukan program pelatihan yang di laksanakan untuk perawat di Rumah Sakit Royal Prima Marelان, hal ini yang mendasari para perawat untuk semangat bekerja, dimana dengan adanya program pelatihan akan menambah wawasan serta pengetahuan perawat yang nantinya dapat berguna untuk perawat itu sendiri, selanjutnya dari beberapa perawat juga ada yang menyebutkan pemberian kesejahteraan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Royal Prima Marelان terbilang sudah baik, namun banyak dari perawat yang menginginkan supaya kesejahteraan perawat dapat lebih di tingkatkan lagi untuk menunjang kinerja perawat di Rumah Sakit Royal Prima Marelان yang nantinya akan berdampak terhadap kepuasan kerja dari perawat tersebut. Kemudian perawat juga mengatakan bahwa mereka menginginkan adanya keterkaitan perawat di dalam pengambilan kebijakan tentang keperawat yang ada di Rumah Sakit, berdasarkan hasil pra survey bahwa perawat selama ini hanya berpartisipasi pada tingkat sedang dalam kegiatan pembuatan kebijakan. Perawat tidak diberikan kesempatan untuk memberikan masukan – masukan ketika rumah sakit akan mengambil suatu kebijakan yang akan diterapkan kepada perawat, hal ini yang mendasari perawat merasa kurang diterima yang menjadikan kinerja perawat tidak konsisten.

Berdasarkan hasil prasurvey terbaru yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara dengan perawat diketahui bahwa seringkali para perawat mengeluh sangat lelah secara fisik dan psikisnya. Tuntutan untuk memberikan pelayanan dengan kualitas yang baik kepada setiap pasien dan tuntutan dari pihak manajemen rumah sakit seringkali menjadi beban psikologis perawat karena adanya perasaan tertekan. Hal ini dapat menjadi pemicu timbulnya stres kerja yang dialami perawat yang dapat berdampak pada menurunnya kinerja perawat jika tidak dilakukan beberapa pembenahan dalam manajemen rumah sakit.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa pasien yang kebetulan berada di RSU Royal Prima Marelان dimana tentang kinerja perawat di RSU Royal Prima Marelان, dari hasil wawancara didapatkan hasil bahwa tingkat keramahan perawat masih kurang, perawat saat berbicara cenderung menggunakan nada yang keras seperti memarahi pasien,. Tingkat kepedulian perawat juga masih kurang, apabila pasien rawat inap tidak ada pihak keluarga yang menjaga, maka pasien kurang terawat, tidak ada perawat yang datang untuk memandikan, bahkan pasien merasa kesulitan untuk memanggil perawat saat infus mereka habis dikarenakan sangat jarang perawat yang berkeliling ruangan. Salah satu dari narasumber juga mengatakan bahwa, pelayanan masih kurang cepat, pasien harus menunggu beberapa saat untuk mendapatkan pelayanan dari perawat. Hasil wawancara dan hasil dari data komplain yang diperoleh mengindikasikan bahwa kinerja perawat masih kurang baik, sehingga kinerja perawat dijadikan tema dalam penelitian ini.

Berdasarkan data latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan, Pemberian Insentif, Promosi Jabatan, dan Partisipasi Pengambilan Kebijakan Terhadap Kinerja Perawat Di RSU Royal Prima Marelان.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pelatihan, pemberian insentif, promosi jabatan, dan partisipasi pengambilan kebijakan terhadap kinerja perawat di RSU Royal Prima Marelان.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan pada penelitian ini terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus.

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pemberian insentif, promosi jabatan, dan partisipasi pengambilan kebijakan terhadap kinerja perawat di RSUD Royal Prima Marelan.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Tujuan Khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui karakteristik perawat di Rumah Sakit Royal Prima Marelan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat di RSUD Royal Prima Marelan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja perawat di RSUD Royal Prima Marelan.
4. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja perawat di RSUD Royal Prima Marelan.
5. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi pengambilan kebijakan terhadap kinerja perawat di RSUD Royal Prima Marelan.
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pemberian insentif, promosi jabatan dan partisipasi pengambilan kebijakan terhadap kinerja perawat di RSUD Royal Prima Marelan.
7. Untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Royal Prima Marelan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Institusi Rumah Sakit  
Hasil penelitian dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit yang nantinya akan berdampak kepada kepuasan pasien.
2. Bagi Peneliti,  
Menambah wawasan dan pengalaman mengenai apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit.
3. Bagi Institusi Pendidikan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Institusi Pendidikan Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Prima Indonesia, sebagai bahan referensi kepustakaan sehingga dapat meningkatkan pengetahuan peserta didik terkait konsep kinerja perawat.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan data dasar bagi penelitian selanjutnya yang mempunyai minat dan perhatian pada fokus penelitian ini yaitu program pelatihan, pemberian kesejahteraan, pelaksanaan promosi jabatan, dan keterkaitan perawat dalam pengambilan kebijakan terhadap kinerja perawat.