

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang berperan besar dalam menentukan pelayanan kesehatan. Perawat sebagai profesi yang profesional dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan yang sesuai dengan kompetensi dan kewenangan yang dimiliki, baik secara mandiri maupun bekerja sama dengan anggota kesehatan lainnya (Depkes RI, 2006). Profesi keperawatan juga sebagai kunci utama dalam keberhasilan dalam pelayanan kesehatan (Sumijatun, 2010). Penyebab dari masalah kinerja adalah banyaknya perawat yang kurang ramah terhadap pasien dan kurang sabar dalam menghadapi pasien. permasalahan dalam kinerja bukan hanya soal sikap dan tindakan saja, tetapi juga beban kinerja yang tinggi (Aditama, 2003).

Kinerja perawat harus di dasari kemampuan yang tinggi dalam membentuk sehingga kinerja dapat mendukung pelaksanaan tugas dalam pelayanan keperawatan. Kinerja yang menurun menunjukkan individu tidak mempunyai semangat dalam bekerja, sehingga upaya yang dilakukan juga tidak maksimal. Seorang perawat yang pelaksanaan kerjanya terganggu akan berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada pasien, yang nantinya akan berdampak pada kualitas layanan rumah sakit (Purwandari Retno, 2015). Penelitian Setiyani tahun 2009 di Rumah Sakit Medan memperlihatkan bahwa (71,4 %) kinerja perawat baik, ini senada dengan penelitian Maryadi pada tahun 2006 ditemukan kinerja perawat baik 50 %, sedang 34,37 % dan

kurang 15,63 %. Hasil survei di RSUD Swadana Tarutung, menunjukkan bahwa sebanyak 65% menyatakan perawat kurang perhatian, 53% mengatakan perawat sering tidak di ruangan, 42% menyatakan perawat bekerja tidak disiplin. Namun nilai ini belum mencapai standar Depkes RI yang memberikan syarat angka pencapaian minimal 80 % untuk kinerja perawat baik dalam memberikan asuhan/pelayanan keperawatan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja. Kompensasi merupakan cara yang diberikan oleh suatu instansi berupa imbalan terhadap karyawannya. Kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan perawat yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa sehingga perawat yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk tetap bertahan di rumah sakit (Muljani, 2002). Terdapat 3 variabel juga yang mempengaruhi kinerja yaitu, variabel individu, organisasi dan psikologis. Ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan akan tercermin dalam perilaku kerja seorang perawat (Gibson, et.al 1996).

Menganalisis masalah dengan peningkatan kinerja, maka untuk meningkatkan kinerja upaya tersebut menurut penelitian yang dilakukan oleh Astriani dkk pada tahun 2014, yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki perawat sangat penting dalam peningkatan kinerja. Kompetensi mencerminkan kemampuan perawat untuk menjalin kerjasama yang baik serta berinteraksi dengan orang lain dalam bekerja, untuk mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Meningkatkan disiplin kerja juga sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha meningkatkan kinerja guna

mencapai tujuan organisasi. Disamping itu penerapan disiplin kerja harus didukung dengan lingkungan yang kondusif seperti, lingkungan kerja baik, bersih, aman, nyaman dan fasilitas yang memadai sehingga perawat merasa aman dan tenang dalam melaksanakan tugas dan beban yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya (Sidanti, 2015).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Faktor dominan apa yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Surabaya ?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis faktor dominan yang berpengaruh dalam kinerja pada perawat.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja perawat
2. Menganalisis pengaruh faktor insentif terhadap kinerja perawat
3. Menganalisis pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja perawat
4. Mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan perkembangan ilmu keperawatan, khususnya di bidang manajemen keperawatan, yang terkait dengan kinerja perawat, serta menambah wawasan perawat untuk terus meningkatkan kinerjanya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan, menjadi literature tambahan untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa saat melaksanakan praktik di Rumah sakit khususnya pada departemen manajemen keperawatan.

2. Bagi instansi Rumah sakit dan Perawat

Sebagai referensi rumah sakit dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan loyalitas kerja dan kinerja yang tinggi terhadap rumah sakit serta dapat memberikan dampak meningkatnya kualitas pelayanan rumah sakit untuk komsumen.