

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi tokoh sentral yang menjadi motor penggerak tata laksana kebijakan dan kegiatan operasional sebuah organisasi baik itu organisasi profit maupun instansi pemerintahan. Salah satu instansi pemerintahan yang berperan penting bagi masyarakat adalah Rumah Sakit. Sumber daya manusia yang paling banyak berinteraksi secara langsung dengan pasien di Rumah Sakit adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit. Oleh karena itu Rumah Sakit harus memiliki sumber daya manusia yang profesional dalam melakukan pelayanan kesehatan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usaha. Hal ini membuat sumber daya manusia menempati posisi penting untuk mencapai tujuan Rumah Sakit yang telah direncanakan.

Dalam Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan dijelaskan bahwa keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Dalam hal ini perawat memiliki peran yang sangat penting dan dibutuhkan di rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja tinggi.

Rumah Sakit Umum Daerah merupakan institusi pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Dalam menjalankan fungsinya, RSUD harus melaksanakan pelayanan yang berkualitas dengan tingkat kemampuan para dokter dan perawat. Dalam upaya untuk meningkatkan persaingan yang

kompetitif, setiap rumah sakit harus meningkatkan dan mengembangkan kinerja setiap perawat. Maka dari itu RSUD dituntut untuk selalu melakukan perubahan, agar pelayanan itu dapat sesuai dengan harapan dan kebutuhan pelanggan yaitu masyarakat.

RSUD Pesawaran adalah unit pelayanan kesehatan terpadu yang berada di pesawaran. RSUD Kabupaten Pesawaran diresmikan sejak 18 Desember 2013 dan dikelola oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Pesawaran. RSUD Pesawaran beralamatkan di tepi Barat Jalan Raya Kedondong, Dusun Sukamarga, Kecamatan Gedongtataan, Kabupaten Pesawaran. RSUD Pesawaran tercatat kedalam tipe Rumah Sakit kelas C dan telah terdaftar sejak 12 mei 2014 dengan surat izin No.370/3702/HK/2014.

Komponen terpenting dalam mencapai kinerja RSUD Pesawaran yang baik adalah keberadaan perawat. Kasmir (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di RSUD Pesawaran memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pembangunan kesehatan. Budi et al. (2020) menyatakan bahwa perawat yang menjalankan tugasnya dengan sangat baik dapat memberikan kepuasan terhadap layanan pasien. Untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja perawat di RSUD Pesawaran bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia dan faktor yang dapat mempengaruhinya. Berikut ini merupakan tabel penilaian kinerja perawat di RSUD Pesawaran :

**Tabel 1.1**  
**Standar Penilaian Kinerja Perawat**

Standar Penilaian Kinerja Perawat	
Penilaian (%)	Kategori
91 – 100	Sangat Baik
76 – 90	Baik
65 – 75	Cukup Baik
50 – 64	Kurang
< 50	Buruk

Sumber: RSUD Pesawaran 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa persentase dan kategori penilaian perawat di RSUD Pesawaran yaitu dari yang terburuk hingga yang sangat baik. Penilaian kinerja perawat tersebut sebagai dasar evaluasi kinerja dari perawat yang dilakukan oleh kordinator perawat menggunakan metode OPPE atau *On Going Professional Practise Evaluation*. OPPE atau *On Going Professional Practise Evaluation* adalah suatu metode yang di gunakan oleh institusi pelayanan kesehatan untuk melakukan evaluasi kinerja klinis dan evaluasi perilaku etika staf kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan di institusi tersebut. Berikut ini tabel rekapitulasi kinerja perawat di RSUD Pesawaran :

**Tabel 1.2**  
**Data Penilaian Kinerja Perawat RSUD Pesawaran 2023**

Faktor Penilaian	Target	Nilai	Bobot	Hasil Penilaian
Praktek Profesional	10	8	35%	28%
Etika Dan Disiplin	10	7	20%	14%
Clinical Profesional Develipment (CPD)	10	7	20%	14%
Mekanisme Kerja	10	8	25%	20%
Total Penilaian			100%	76%

Sumber: Data RSUD Pesawaran 2023

Tabel 1.2 menjelaskan mengenai data penilaian kinerja perawat RSUD Pesawaran, bahwa kinerja perawat belum begitu optimal walaupun dalam dalam katagori baik yaitu mencapai 76%, sedangkan pihak RSUD sendiri mengharapkan perawat mampu melakukan kinerja perawat dalam kategori sangat baik. Dalam peneltian Wijaya, dan Kurnia (2018) menyatakan bahwa

standart minimal penilaian kinerja seorang perawat sebesar 80%, demikian penelitian yang dilakukan oleh Hartono, Jakri, dan Sari (2019) menyatakan bahwa target standar pelayanan rumah sakit minimal sebesar 80%.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Kepala bagian Perawat RSUD Pesawaran, dengan pertanyaan terkait bagaimana dengan hasil penilaian kinerja Perawat sudah memenuhi target Rumah Sakit atau belum, Kepala bagian RSUD Pesawaran menjelaskan bahwa secara keseluruhan pelayanan yang dilakukan Perawat kepada pasien sudah baik, dan masih terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kinerja Perawat yang perlu diperhatikan, seperti terdapat beberapa Perawat yang belum melakukan pelayanan sesuai aturan yang telah ditetapkan pihak RSUD Pesawaran, masih terdapat Perawat yang menyelesaikan tugas administrasi tidak tepat waktu dan tidak menyusun rencana kerja setiap harinya sehingga tidak efisien dalam bekerja. Masalah yang terjadi pada kinerja perawat, perlu dilakukan evaluasi sehingga dapat meningkatkan layanan RSUD Pesawaran. Oleh karena itu sangat penting untuk meningkatkan kinerja perawat dengan memperhatikan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Kompetensi perawat adalah keterampilan perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan selaras dengan wawasan, kemampuan, perilaku serta pengukuran berlandaskan basic education (pendidikan dasar) serta maksud tindakan keperawatan yang dievaluasi sejalan dengan kinerja perawat, bertujuan agar terus konsisten mempertahankan mutu kesehatan serta keselamatan pasien (Laksana, dan Mayasari, 2021). Menurut Agustian et al. (2018) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi perawat untuk bekerja secara profesional. Kompetensi harus terus dikembangkan dan ditingkatkan

apabila perawat tidak memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaannya akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Kompetensi perawat menyangkut kemampuan dasar seseorang perawat untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Untuk itu diperlukan kompetensi tinggi oleh seseorang perawat dalam melaksanakan tugas kerjanya, agar kinerjanya dapat meningkat, Kurangnya kompetensi akan dapat menciptakan kinerja yang buruk. Apabila semua masalah ini dibiarkan maka kinerja perawat yang sudah terlihat tidak stabil maka akan merugikan pihak Rumah Sakit (Oktarina, 2021), sementara itu, Wahyudi (2019) menyatakan bahwa Kompetensi adalah persyaratan kemampuan minimal dan kewenangan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan agar menghasilkan hasil kerja sesuai standar. Berikut ini tabel 1.3. program pelatihan Perawat, RSUD Pesawaran.

**Tabel 1.3**  
**Program Pelatihan Perawat RSUD Pesawaran Tahun 2023**

<b>Program Pelatihan</b>	<b>Jumlah Peserta Seharunya Mengikuti Pelatihan</b>	<b>Perawat Yang Mengikuti Pelatihan</b>	<b>Perawat Yang Tidak Mengikuti Pelatihan</b>
Manajemen Dasar Keperawatan	52	50	2
Bantuan Hidup Dasar	52	45	7
Pencegahan Dan Pengendalian Infeksi Rumah Sakit	52	47	5

Sumber: RSUD Pesawaran, 2023

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa program pelatihan Perawat RSUD Pesawaran, dalam upaya meningkatkan kompetensi Perawat, RSUD Pesawaran mengadakan berbagai program pelatihan, namun pada setiap pelatihan, masih terdapat Perawat yang tidak mengikuti program tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Kepala bagian Perawat RSUD Pesawaran, dengan pertanyaan bagaimana pemahaman perawat terkait tugas pekerjaan yang dimiliki, Kepala Bagian Perawat RSUD Pesawaran menjelaskan bahwa, masih terdapat Perawat yang tidak mengikuti pelatihan sehingga pengetahuan yang dimiliki sangat berbeda dengan perawat yang mengikuti pelatihan, dapat dikatakan kemampuan setiap Perawat tidak merata, lalu banyaknya Perawat yang memiliki Pendidikan D3 dinilai belum memiliki pengalaman yang cukup dalam berkomunikasi dengan pasien dan Perawat terlalu berfokus pada tugas pokok pekerjaan, seharusnya sebagai bagian dari pelayanan perawat harus memiliki inisiatif dalam melayani pasien.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja perawat, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja perawat tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan Nisa, N. K., Pranatha, A., & Hermansyah, H. (2020). Motivasi kerja tinggi dapat memberikan dorongan yang kuat dalam melakukan pekerjaan sebaik mungkin, motivasi dapat terbentuk dari perilaku seorang perawat dalam kerja (Nisa, Pranatha, dan Hermansyah, 2020). Sunyoto (2018) menjelaskan bahwa motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Seorang perawat dalam melakukan pelayanan keperawatan professional dan kedisiplinan, tentu tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi agar mempunyai semangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja yang akan berdampak langsung terhadap mutu dan kepuasan klien Putri, S. J. (2020). Manusia dalam melakukan aktivitas kebiasaannya memiliki semangat

untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki suatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tentram, rasa aman, dan sebagainya (Basir, dan Andayanie, 2022). Davis dan Saputra dalam (Pramularso, 2018) adalah motivasi kerja dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan kepada 3 Perawat RSUD, dengan pertanyaan yang sama bagaimana pendapat anda terkait hasil penilaian kinerja Perawat dan faktor apa yang dapat meningkatkan kinerja tersebut, Perawat menjelaskan penialain kerja perawat sudah dapat dikatakan baik dan untuk dapat meningkatkan kinerja Perawat pihak Rumah Sakit harus dapat meningkatkan motivasi kerja Perawat, karena terdapat beberapa masalah terkait motivasi kerja, yaitu tidak termotivasi dalam bekerja yang disebabkan oleh pengarahan pimpinan yang belum terlalu mendetail terkait penggunaan alat bantu kesehatan kepada Perawat terutama pada Perawat yang tidak memiliki pengalaman dalam bekerja, pihak Rumah Sakit memberikan kesempatan bagi Perawat untuk mengembangkan karirnya, namun dalam sistem penilaian yang dilakukan pihak Rumah Sakit kurang dapat dipahami dan Pimpinan selalu mendorong agar para perawat untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik akan tetapi bentuk apresiasi yang diberikan belum sesuai yang diharapkan.

Motivasi kerja perawat merupakan faktor yang mendorong keterampilan perawat dalam melakukan aktivitas keperawatan yang diukur berdasarkan tanggung jawab kerja, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian, pengakuan, administrasi dan kebijakan rumah sakit, penyeliaan, insentif, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja perawat di instalasi rawat inap. Oleh sebab itu, perlu adanya peningkatan kinerja pada perawat dengan

mengembangkan kemampuan perawat atau meningkatkan hal-hal yang dapat memacu perawat memiliki motivasi yang tinggi agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kerja pada perawat (Nainggolan dan Sabebeben, 2021). Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD PESAWARAN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Pesawaran ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Pesawaran ?
3. Apakah kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Pesawaran ?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RSUD Pesawaran.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai di RSUD Pesawaran.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian ini di lakukan di RSUD Peswaran yang beralamatkan di Jl. Raya Kedondong, Gedong Tataan, Pesawaran, Lampung 35366

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang Lingkup Waktu pada penelitian ini adalah bulan Oktober 2022 sampai dengan Februari 2023.



### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi tentang kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Pesawaran.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Pesawaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Pesawaran.
3. Untuk mengetahui apakah kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Pesawaran.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pijakan dan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompetensi dan motivasi kerja serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

### **1.5.2 Manfaat Bagi IIB Darmajaya**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, serta menambah dan memperlengkap referensi di perpustakaan IIB Darmajaya.

### **1.5.3 Manfaat Bagi RSUD Pesawaran**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen rumah sakit agar tetap bisa mempertahankan kinerja

perawat yang sudah baik dan memperbaiki kinerja perawat yang kurang baik.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan tentang Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Pesawaran.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi teori dalam penelitian, kerangka pikir dan hipotesis yang membahas tentang Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Pesawaran.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**