

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam setiap organisasi, karena keberhasilan pencapaian tujuan sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, dan kinerja individu yang terlibat di dalamnya. Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Novia Ruth Silaen, *et.al* (2022)). SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja semata, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam seluruh proses organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi berbagai kegiatan yang berjalan. Keberadaan SDM yang berkualitas mampu memberikan kontribusi signifikan dalam inovasi, pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis atau operasional. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan strategis menjadi kunci penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif serta meningkatkan daya saing organisasi di pasar yang semakin dinamis dan kompleks. Investasi dalam pengembangan kompetensi, motivasi, serta kesejahteraan SDM juga menjadi faktor penentu keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang organisasi.

Dalam dunia kesehatan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital karena secara langsung memengaruhi kualitas pelayanan kepada pasien. Tenaga kesehatan, seperti dokter, perawat, teknisi medis, dan staf pendukung lainnya, harus memiliki kompetensi yang tinggi serta kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim multidisipliner. Selain itu, mereka juga dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi medis dan standar pelayanan yang terus berubah. Pengelolaan SDM di sektor kesehatan tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada aspek komunikasi, empati, dan manajemen stres, mengingat lingkungan kerja yang sering kali penuh tekanan dan berisiko tinggi. Oleh karena itu, keberhasilan sistem pelayanan kesehatan sangat bergantung pada bagaimana SDM tersebut dikelola, diberdayakan, dan didukung

secara optimal untuk mencapai kinerja terbaik demi keselamatan dan kepuasan pasien.

Menurut Sutrisno (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil yang dicapai, tetapi juga dari kualitas kerja yang mencerminkan kompetensi dan keahlian individu dalam menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2020). Dalam konteks ini, kinerja dapat diukur berdasarkan beberapa indikator, seperti efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Sutrisno menekankan pentingnya pencapaian tujuan individu yang sejalan dengan tujuan organisasi, karena kinerja yang optimal akan berkontribusi langsung terhadap kemajuan dan keberhasilan organisasi.

Kinerja perawat di rumah sakit merupakan faktor yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Perawat adalah ujung tombak dalam proses pelayanan medis karena mereka berperan langsung dalam perawatan, pemantauan kondisi pasien, serta koordinasi dengan tim medis lainnya. Kualitas kinerja perawat tidak hanya menentukan tingkat kepuasan pasien, tetapi juga berpengaruh pada keselamatan pasien dan efektivitas pengobatan. Kinerja yang optimal mencakup kemampuan perawat dalam menjalankan tugas secara tepat waktu, akurat, dan penuh perhatian, serta sikap profesional yang menunjang komunikasi dan empati terhadap pasien.

Di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung, kinerja perawat memegang peranan krusial dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Sebagai rumah sakit rujukan tingkat daerah, institusi ini menghadapi tantangan pelayanan yang cukup kompleks, baik dari segi jumlah pasien, ragam kasus medis, maupun keterbatasan sumber daya. Dalam konteks tersebut, perawat dituntut untuk memiliki kompetensi tinggi, ketanggapan, serta kemampuan bekerja sama dalam tim secara efektif. Namun demikian,

berbagai faktor internal dan eksternal seperti ketersediaan fasilitas, sistem manajemen, beban kerja, dan dukungan dari pimpinan turut memengaruhi tingkat kinerja perawat. Oleh karena itu, evaluasi dan peningkatan terhadap aspek-aspek tersebut menjadi penting guna memastikan perawat mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan humanis. Meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit ini bukan hanya berdampak pada kualitas layanan, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap citra dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik di bidang kesehatan.

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Perawat Berdasarkan Aktivitas Riil di Lapangan di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2023-2024

No	Aspek Kinerja (Aktivitas Riil)	Target 2023 (%)	Capaian 2023 (%)	Selisih 2023 (%)	Target 2024 (%)	Capaian 2024 (%)	Selisih 2024 (%)
1	Jumlah Pasien Yang ditangani Per Shift	85	82	3	88	86	2
2	Ketepatan Pemberian Obat Sesuai Jadwal dan Resep Dokter	92	89	3	95	91	4
3	Waktu Respon Terhadap Panggilan Pasien	87	85	2	90	87	3
4	Usulan Perbaikan Prosedur Kerja atau Inovasi Pelayanan Keperawatan	78	74	4	82	78	4
5	Persentase Kehadiran Perawat Sesuai Jadwal Kerja	97	94	3	98	96	2
6	Keberhasilan penanganan kasus Kegawatdaruratan tanpa eskalasi masalah	88	85	3	90	88	2
7	Partisipasi Aktif dalam diskusi tim medis dan Kolaborasi dengan sejawat	90	89	1	93	91	2
8	Jumlah Prosedur keperawatan harian yang terselesaikan sesuai standar	85	83	2	88	85	3

Sumber: Rumah Sakit Daerah A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung, Tahun 2024

Tabel 1.1 menunjukkan capaian kinerja perawat berdasarkan aktivitas riil di lapangan di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung selama tahun 2023 hingga 2024. Secara umum, terdapat peningkatan target kinerja pada hampir seluruh aspek di tahun 2024 dibandingkan 2023, meskipun capaian aktual belum sepenuhnya memenuhi target. Selisih antara target dan capaian di kedua tahun menunjukkan bahwa perawat cenderung belum mencapai ekspektasi yang ditetapkan, dengan selisih berkisar antara 1% hingga 4%. Aspek yang paling konsisten dengan target adalah partisipasi aktif dalam diskusi tim medis dan kolaborasi dengan sejawat, sementara aspek yang paling tinggi selisih nya adalah usulan inovasi dan ketepatan pemberian obat. Meskipun demikian, terdapat perbaikan capaian di beberapa aspek seperti jumlah pasien yang ditangani dan keberhasilan penanganan kasus kegawatdaruratan tanpa eskalasi masalah, menunjukkan tren positif dalam kinerja perawat.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Hasibuan (2023) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih efisien dan efektif. Kepemimpinan yang baik harus memiliki kemampuan untuk mengorganisir, memotivasi, serta memberikan arahan yang jelas kepada tim (Hasibuan, 2023). Selain itu, pemimpin yang efektif juga harus mampu memberikan kepercayaan kepada anggotanya, menjaga komunikasi yang baik, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung, peran kepemimpinan sangat krusial dalam mendorong peningkatan kinerja perawat. Pemimpin yang diharapkan adalah sosok yang mampu hadir secara aktif di tengah tim, memahami tantangan yang dihadapi perawat di lapangan, serta memberikan dukungan yang konkret dalam bentuk arahan, bimbingan, dan penghargaan atas kinerja yang baik. Kepemimpinan yang efektif juga harus mampu membangun kepercayaan, menjaga komunikasi yang terbuka, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta menghargai kontribusi setiap individu. Dengan kepemimpinan

seperti ini, perawat akan lebih termotivasi untuk meningkatkan tanggung jawab, kedisiplinan, dan inisiatif dalam bekerja, sehingga target-target kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai secara lebih optimal. Hal ini didukung oleh penelitian Ria Efkelin Mose (2020) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Husada Jakarta.

Berdasarkan hasil pengumpulan data pra survey melalui kuesioner yang diisi oleh 10 perawat di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung mengenai Kepemimpinan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2 Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kepemimpinan

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup Setuju (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
1	Pemimpin saya mampu memotivasi tim dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.	3	4	2	1	-
2	Pemimpin saya memiliki komunikasi yang jelas dan efektif dalam menyampaikan instruksi kerja.	4	3	3	-	-
3	Pemimpin saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam situasi darurat.	2	5	3	-	-
4	Pemimpin saya mampu mengelola konflik antar anggota tim dengan adil dan profesional.	3	4	3	-	-
5	Pemimpin saya mampu mengarahkan tim dalam mencapai tujuan organisasi rumah sakit.	3	5	2	-	-

Sumber: Hasil olah data 2025

Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden memberikan penilaian positif, masih terdapat beberapa aspek yang perlu

ditingkatkan. Masalah utama yang muncul adalah kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada tim dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pasien, Hal ini terlihat dari masih adanya responden yang bersikap tidak setuju sebanyak 1 orang dan cukup setuju sebanyak 2 orang, serta kurangnya ketegasan dalam pengambilan keputusan dalam situasi darurat. Selain itu, komunikasi dan pengelolaan konflik oleh pemimpin dinilai cukup baik, namun masih ada ruang perbaikan untuk meningkatkan kejelasan instruksi serta efektivitas dalam menyelesaikan konflik di dalam tim. Secara keseluruhan, kepemimpinan di lingkungan kerja ini sudah cukup baik, tetapi perlu peningkatan dalam aspek motivasi, pengambilan keputusan cepat, dan komunikasi agar dapat meningkatkan kinerja tim serta koordinasi dalam pelayanan rumah sakit.

Selain kepemimpinan, komunikasi juga merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat. Menurut Mangkunegara (2021), komunikasi adalah proses penyampaian informasi antara individu atau kelompok untuk mencapai pemahaman yang sama, membentuk hubungan yang baik, dan mendukung tujuan organisasi. Dalam konteks pelayanan keperawatan, komunikasi yang efektif memungkinkan koordinasi kerja yang lebih terarah, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan respons terhadap kebutuhan pasien. Ketika perawat dapat berkomunikasi dengan jelas dan terbuka, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan, maka suasana kerja menjadi lebih kondusif dan kolaboratif. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan salah pengertian, konflik, bahkan menurunkan kualitas layanan.

Komunikasi di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kelancaran dan kualitas pelayanan keperawatan. Komunikasi yang efektif antara perawat dengan rekan kerja maupun pimpinan memastikan bahwa instruksi medis, kebutuhan pasien, dan pembagian tugas dapat dipahami dan dilaksanakan dengan tepat, sehingga mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, komunikasi yang baik juga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan

memperkuat kerja sama tim, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja perawat. Namun, hasil observasi menunjukkan masih adanya kendala dalam penyampaian informasi yang jelas dan tepat waktu, sehingga diperlukan komunikasi yang terbuka, dua arah, dan berbasis saling menghargai. Pimpinan diharapkan dapat memberikan informasi secara transparan serta mendengarkan masukan dari perawat, sementara perawat didorong untuk aktif menyampaikan pendapat dan menjaga etika komunikasi. Dengan terciptanya komunikasi yang ideal seperti ini, diharapkan hubungan kerja yang solid dan pelayanan keperawatan yang profesional serta berkualitas dapat terwujud di rumah sakit tersebut.

Selain masalah kepemimpinan, ditemukan pula tantangan dalam komunikasi antar perawat dalam melaksanakan tugas sehari hari. Berikut adalah hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang diisi oleh 10 perawat di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung mengenai komunikasi, diperoleh temuan pada tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3 Kuesioner Pra-Survei Mengenai Komunikasi

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
1	Pesan yang saya terima dari rekan kerja dan atasan jelas dan mudah dipahami.	3	4	2	1	-
2	Saya merasa tim kami memiliki tujuan yang sama dalam memberikan pelayanan keperawatan.	4	3	3	-	-
3	Umpan balik yang saya terima dari rekan kerja dan pimpinan membantu saya memperbaiki kinerja.	2	5	3	-	-
4	Komunikasi di antara anggota tim berlangsung secara terbuka dan jujur.	3	4	3	-	-
5	Saya merasa komunikasi dalam tim berjalan dua	3	5	2	-	-

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Netral (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
	arah dan memungkinkan diskusi yang efektif.					
6	Media komunikasi yang digunakan oleh tim sudah tepat dan membantu penyampaian informasi.	2	4	4	-	-
7	Hubungan kerja antar anggota tim didasarkan pada komunikasi yang positif dan saling mendukung.	3	4	3	-	-
8	Komunikasi yang efektif di tim berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja saya.	4	3	3	-	-
9	Saya merasa komunikasi yang baik memperkuat jaringan profesional saya di lingkungan kerja.	3	4	3	-	-

Sumber: Hasil olah data 2025

Tabel 1.3 menunjukkan hasil kuesioner pra-survei mengenai komunikasi di antara perawat di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. Secara umum, sebagian besar responden menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa pesan yang diterima dari rekan kerja dan atasan cukup jelas dan mudah dipahami, serta tim memiliki tujuan yang sama dalam memberikan pelayanan keperawatan. Umpan balik dari rekan kerja dan pimpinan dinilai membantu dalam perbaikan kinerja, dan komunikasi antar anggota tim dianggap berlangsung secara terbuka, jujur, dan dua arah, yang memungkinkan diskusi efektif. Penggunaan media komunikasi juga dinilai sudah tepat meskipun ada sebagian yang netral. Hubungan kerja yang positif dan saling mendukung melalui komunikasi juga dirasakan cukup baik, serta komunikasi efektif turut meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat jaringan profesional di lingkungan kerja. Namun, masih terdapat sejumlah responden yang memilih netral atau tidak setuju, mengindikasikan adanya

ruang untuk perbaikan komunikasi di rumah sakit tersebut.

Selain kepemimpinan dan komunikasi, Kompetensi juga menjadi faktor krusial yang memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Berdasarkan data perawat di Rawat Inap Rumah Sakit dr. A. Dadi Tjokrodipo tahun 2025 jumlah total perawat di ruang rawat inap 78 orang yang terdiri dari 6 orang kepala ruangan, 12 orang Ketua Tim, dan 60 orang perawat pelaksana.

Tabel 1.4 Pelatihan Berbasis Kompetensi Perawat Rawat Inap

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Belum Mengikuti Pelatihan	55 Orang	70,5%
2	Telah mengikuti Pelatihan tetapi Sertifikat Expired	10 Orang	12,8%
3	Telah mengikuti Pelatihan dan sertifikat masih aktif	13 Orang	16,7%

Sumber : Data Bidang Keperawatan

Dari total perawat rawat inap yang ada yang belum mengikuti pelatihan berbasis kompetensi berjumlah 55 orang (70,5%), yang telah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi tetapi sertifikatnya sudah expired berjumlah 10 orang (12,8%), dan yang telah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikat masih aktif berjumlah 13 orang (16,7%). Hal ini menunjukkan bahwa perawat di rawat inap sebagian besar belum mengikuti pelatihan berbasis kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja perawat tersebut.

Selain kepemimpinan dan komunikasi, kompetensi, fasilitas juga menjadi faktor krusial yang memengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan medis yang lengkap dan berfungsi baik, serta sistem teknologi informasi yang mendukung, sangat berperan dalam menunjang efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas perawat sehari-hari. Ketika fasilitas tersedia dengan baik, perawat dapat bekerja dengan lebih fokus dan

cepat, mengurangi risiko kesalahan, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien. Sebaliknya, keterbatasan atau kerusakan fasilitas dapat menimbulkan hambatan, memperlambat proses kerja, bahkan menyebabkan kelelahan fisik dan stres bagi tenaga kesehatan. Oleh karena itu, penyediaan dan pemeliharaan fasilitas yang optimal tidak hanya berdampak pada kenyamanan kerja, tetapi juga merupakan investasi penting untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi perawat dalam menjalankan tugasnya secara profesional.

Tabel 1.5 Daftar Inventaris Ruang Rawat Inap

No	Nama Barang	Jumlah	Keterangan
1	Syringe Pump	6	Baik
2	Infusion Pump	4	Baik
3	Stetoscope	1	Baik
4	Tensimeter Digital	3	Rusak
5	Suction	1	Baik
6	Trolley Obat	1	Baik
7	EKG	1	Rusak
8	Trolley Tindakan	3	Baik
9	Pulse Oxymetri	3	1 Rusak, 2 Baik
10	Thermo Gun	1	Baik
11	Tensimeter Manual	4	Baik
12	Trolley Emergency	1	Baik
13	Patient Monitor	1	Sensor Tensi Rusak
14	Tabung Oksigen Kecil	1	Baik
15	Defibrilator	1	Baik
16	Ambu Bag	1	Rusak
17	Hepafilter	10	Baik
18	Stetoscope	1	Baik
19	Thermo Gun	1	Baik

Sumber: Data Inventaris ruang siger 2025

Tabel 1.4 menunjukkan hasil dari data inventaris di salah satu ruangan rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung, menunjukkan bahwa ada beberapa alat yang rusak dan alat tersebut merupakan alat

yang sangat penting untuk membantu perawat melakukan pemeriksaan tanda-tanda vital dan pemantauan terhadap kondisi pasien. Temuan ini menegaskan pentingnya perbaikan dan peningkatan fasilitas secara berkelanjutan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung kinerja perawat secara maksimal.

Meskipun peran perawat sangat penting dalam menunjang pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung, data menunjukkan bahwa pencapaian kinerja mereka masih belum sepenuhnya memenuhi target yang diharapkan, terutama dalam hal inovasi dan ketepatan pelaksanaan tugas. Faktor-faktor seperti kepemimpinan dan komunikasi, yang secara teori berperan besar dalam meningkatkan kinerja tim, ternyata belum dioptimalkan secara maksimal di lapangan. Beberapa perawat mengungkapkan adanya kekurangan dalam motivasi dan pengambilan keputusan cepat dari pimpinan, serta komunikasi yang belum sepenuhnya lancar dan efektif dalam situasi kritis. Selain itu, kendala fasilitas juga menjadi tantangan yang tak bisa diabaikan karena berdampak pada kelancaran pekerjaan dan kenyamanan perawat saat bertugas. Meskipun banyak penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh kepemimpinan atau komunikasi terhadap kinerja perawat, belum banyak yang mengkaji secara menyeluruh ketiga faktor tersebut sekaligus, apalagi dalam konteks rumah sakit daerah dengan tantangan spesifik seperti ini.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, peneliti mencoba untuk mengangkat judul penelitian ini sebagai berikut: **Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi, dan Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSD dr. A. Dadi Bandar Lampung.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebuah permasalahan pokok yang akan dibahas yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung?
4. Apakah sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung?
5. Apakah kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, dan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.
2. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.
4. Menganalisis pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.
5. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, dan sarana dan prasarana terhadap kinerja perawat rawat inap di Rumah Sakit Daerah dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu hasil yang bermanfaat, adapun manfaat tersebut antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia di bidang kesehatan, khususnya terkait variabel-variabel yang memengaruhi kinerja tenaga keperawatan.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Manajemen RSD dr. A. Dadi:

Memberikan masukan empiris untuk perbaikan kebijakan dalam hal kepemimpinan, komunikasi internal, pelatihan kompetensi, dan penyediaan sarana kerja.

b. Bagi Perawat:

Menjadi bahan refleksi untuk meningkatkan profesionalisme dan etos kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Menjadi referensi dalam pengembangan studi serupa di konteks rumah sakit lain.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah perawat yang bekerja di unit rawat inap RSD dr. A. Dadi Bandar Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian meliputi variabel bebas: kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, serta sarana dan prasarana, serta variabel terikat: kinerja perawat.

3. Ruang Lingkup Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di RSD dr. A. Dadi Bandar Lampung pada rentang waktu Januari hingga Juli 2025.

4. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini berada dalam ranah ilmu manajemen sumber daya manusia dan administrasi kesehatan, dengan pendekatan kuantitatif.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN:

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA:

Mengulas teori-teori yang relevan tentang kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, sarana prasarana, dan kinerja perawat, serta penelitian terdahulu dan kerangka berpikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN:

Menjelaskan metode penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengumpulan dan analisis data di lapangan. Data yang disajikan meliputi deskripsi karakteristik responden, hasil pengukuran variabel penelitian (kepemimpinan, komunikasi, kompetensi, sarana prasarana, dan kinerja perawat), serta analisis hubungan atau pengaruh antar variabel. Selanjutnya, hasil tersebut dibahas dan dibandingkan dengan teori serta temuan penelitian sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan implikasinya terhadap teori maupun praktik. Selain itu, bab ini juga memberikan saran-saran yang dapat digunakan oleh pihak terkait untuk meningkatkan kinerja perawat serta memberikan arahan untuk penelitian selanjutnya.