

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, baik itu di organisasi publik maupun swasta. Organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas atau tidak berkompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Disisi lain meskipun organisasi sudah memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas tetapi tanpa disertai dengan pengelolaan atau manajemen secara baik dan optimal maka kontribusi terhadap organisasi akan jauh dari harapan (Brahmasari, 2014 : 42). Hal ini dengan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas pula.

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien (Potter & Perry, 2005). Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit, yaitu berkisar 40–60%. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Swansburg,

2000 dalam Suroso, 2011). Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali.

Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali tidak akan terlepas dari faktor seorang pemimpin. Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Locke *et al*; 2011: 34).

Hasil penelitian Clara, *et al.*, (2020), Dhermawan, *et al.*, (2012), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian Shalahuddin, (2012), Adha, *et al.*, (2019), menunjukkan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar uraian di atas, maka penelitian ini menganalisis kembali hubungan kepemimpinan terhadap kinerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki seseorang. Kompetensi atau kemampuan sebuah *trait* (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik.

Kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki seorang perawat yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas, sehingga perawat tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. (Sudarmanto, 2019:87). Pada pelayanan kesehatan sangat memerlukan kerjasama terutama oleh tenaga kesehatan medis dan paramedis untuk memberikan pelayanan kesehatan. Seperti yang disampaikan oleh Waluya (2000) bahwa pelayanan kesehatan yang efektif dapat tercipta bila terjadi kerjasama yang baik antara dokter, perawat dan tim kesehatan lainnya. Setiap profesi tenaga kesehatan mempunyai kompetensi kerja masing-masing, dimana tidak ada profesi yang memiliki kuasa lebih tinggi sehingga apabila semua kompetensi tersebut disatukan akan tercipta sebuah pelayanan kesehatan yang baik untuk mencapai tujuan bersama.

Berbagai faktor yang mempengaruhi dalam terciptanya sebuah kerjasama yang baik diantaranya sikap untuk mau saling menerima, perbedaan kompetensi dan tanggungjawab yang dimiliki serta cara komunikasi efektif yang dilakukan dalam sebuah tim. Terselenggaranya pelayanan kesehatan yang berkualitas akan mampu tercipta bila kolaborasi antara tim kesehatan terlaksana dengan baik. Fenomena yang terjadi Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali terkait dengan kompetensi bahwa, Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali juga membutuhkan perawat yang memiliki kompetensi yang unggul yang mampu bersaing dengan organisasi di bidang kesehatan lainnya, agar Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali memiliki keunggulan yang baik dibandingkan rumah sakit lainnya.

Hasil penelitian Dhermawan, *et al.*, (2012), Shalahuddin, (2012), Adha, *et al.*, (2019), Koesmono, (2019), Kurniasari, *et al.*, (2018), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian Indrayanto, *et al.*, (2018), Iqbal, *et.,al*, (2020), Indrayanto, dkk, (2018), Zaman, *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga atas perbedaan hasil penelitian ini maka penelitian sekarang akan menganalisis kembali hubungan kompetensi terhadap kinerja.

Dalam proses pekerjaan didalam instansi pemerintah selain SDM masih ada yang mempengaruhi dalam pelaksanaan pekerjaan agar bisa berjalan lebih efektif dan nyaman, yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman akan membuat nyaman perawatnya. Namun yang lebih utama di lingkungan kerja adalah hubungan antar perawat (*Human Relation*), Baik atasan kepada bawahan maupun antar perawat.

Pimpinan dan bawahan seharusnya memiliki hubungan yang baik yang selalu dijaga dalam sebuah organisasi. Dengan hubungan yang baik maka perawat tidak segan untuk menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya maupun masalah lainnya. Perawat akan merasa ikut memiliki organisasi dan bertanggung jawab atas maju mundurnya organisasi. Dengan demikian perawat pasti akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Timpe, (2019) menyatakan lingkungan kerja yang nyaman adalah dambaan semua orang, karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang dapat mendukung untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan lingkungan kerja yang diharapkan akan lebih bisa meningkatkan konsentrasi kerja yang akan membuat nyaman perawat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, karena semakin tinggi motivasi kerja akan semakin meningkatkan produktifitasnya. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Chalagall (2016) hasilnya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja perawat. Sehingga variabel lingkungan kerja digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian Hardiyana & Helwiyani, (2011), Rofiqi, dkk, (2019), Rahman, (2015), Clara, dkk, (2020), Dhermawan, dkk, (2012), Shalahuddin, (2013), Adha, dkk, (2019), Shalahuddin, (2012), Adha, *et al.*, (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian Kurniasari, *et al.*, (2018), Zaman, *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar perbedaan hasil penelitian, maka penelitian ini mengkaji kembali hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Komitmen merupakan perasaan bahagia dan suka telah menjadi bagian dari organisasi (Davis S, 2014:65). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahan untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan dan menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya agar semua *stakeholder* di dalamnya memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Robbins (2016:76) menyatakan bahwa pemimpin yang efektif

adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan perawat terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja perawat dengan lebih efektif (Meyer *et al.*, 2011:98).

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya (Dessler, 2010:60). Seberapa jauh komitmen perawat terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Mondy (2013:67) memandang komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang ada.

Kinerja pada hakekatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2013:66). Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali ingin mengevaluasi kinerja perawat, yang merupakan acuan pemberdayaan sumber daya manusia, untuk menilai seberapa jauh sebuah organisasi didukung oleh kekuatan sumber daya manusianya dan mengetahui hasil-hasilnya. Tanpa penilaian terhadap kinerja sebuah organisasi maka organisasi tidak akan mengetahui seberapa besar pencapaian hasil yang telah dicapainya.

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah sebenarnya kepemimpinan sudah cukup baik dan selalu memberikan hal-hal positif terhadap prestasi perawat, akan tetapi perlu lebih ditingkatkan pada penekanan visi, misi dan tujuan organisasi, agar perilaku kerja perawat atau prestasi yang dihasilkan sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi. Lingkungan kerja perlu dioptimalkan kembali, hal ini lebih terfokus pada kelengkapan fasilitas yang diberikan untuk menunjang hasil kinerja perawat. Berdasarkan hal tersebut maka kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian ini untuk dapat meningkatkan kinerja yang optimal yang dimediasi oleh adanya komitmen.

Fenomena terkait dengan kompetensi adalah, perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali harus memenuhi standar kompetensi perawat, hal ini bertujuan agar perawat dapat memberikan asuhan keperawatan yang

professional. Ketika perawat memiliki standar kompetensi yang berkualitas dan sesuai profesi dibidang kesehatan, maka perawat akan mempunyai kinerja yang maksimal. KMK NOMOR HK.01/07/MENKES/425/2020 tentang Standar Profesi Perawat. Aturan ini disesuaikan dengan amanah UU No. 38/2014 tentang keperawatan dan aturan lainnya yang terkait. Dalam aturan tersebut dijelaskan bahwa kompetensi perawat mencakup pengetahuan, sikan dan keterampilan (*soft* dan *hard skill*). Berdasarkan hal tersebut, maka kompetensi perawat dirasa masih perlu untuk ditingkatkan kembali.

Pada masa pandemic covid-19 ini pekerjaan di Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali menjadi lebih meningkat dan kmplek , karena banyaknya pasien covid-19 membuat seluruh pelayanan menjadi harus bekerja lebih keras lagi. Diperlukannya kelengkapan fasilitas, kesigapan perawat serta kesehatan bagi seluruh pegawai Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pegawai Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali, dalam memberikan pelayanan karena harus membuat perubahan alur sesuai dengan regulasi yang sangat dinamis, untuk menjamin keselamatan pasien dan petugas . Hal ini tentunya diperlukan berbagai faktor yang kuat agar kinerja perawat Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali bekerja sesuai standart keselamatan pasien dan petugas, diantaranya adanya dukungan dari pimpinan dalam membuat strategi untuk menghadapi pandemi, adanya kompetensi yang cukup agar bisa mengikuti semua perubahan alur dan standart pelayanan yang selalu dinamis. Kenyamanan dan keselamatan pasien serta petugas ditentukan juga oleh

lingkungan kerja yang baik dan sesuai standart yang berlaku . Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas maka perlu adanya penelitian guna meningkatkan kinerja perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali. Oleh karena itu penulis mengambil judul penelitian “Membangun Kinerja Perawat Dan Komitmen Ditinjau Dari Aspek Kepemimpinan, Kompetensi Dan Lingkungan kerja Pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali”.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka dapat ditarik beberapa perumusan masalah diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali?
5. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali?
7. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui, menganalisis dan memberikan bukti empiris pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali.
- b. Mengetahui, menganalisis dan memberikan bukti empiris pengaruh kompetensi terhadap komitmen pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali.
- c. Mengetahui, menganalisis dan memberikan bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali.
- d. Mengetahui, menganalisis dan memberikan bukti empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali.
- e. Mengetahui, menganalisis dan memberikan bukti empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali.
- f. Mengetahui, menganalisis dan memberi bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali.

- g. Mengetahui, menganalisis dan memberikan bukti empiris pengaruh komitmen terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali.

2. Kegunaan penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan literatur tentang pengaruh kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja perawat.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Membantu organisasi membuat keputusan dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti.
- 2) Membantu pemerintah membuat kebijakan berupa pokok-pokok pikiran dalam rangka meningkatkan kinerja perawat pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali.