

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Permasalahan yang muncul dari sisi sumber daya manusia saat ini adalah masih ada tenaga kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik atau dibawah ekspektasi khususnya tenaga kesehatan, hal tersebut diasumsikan salah satu penyebabnya di antaranya dari tingkat kedisiplinan tenaga kesehatan yang masih kurang, sehingga masih ada tenaga kesehatan yang terkena hukuman disiplin, serta masih ada beberapa penyebab lainnya sehingga menyebabkan tenaga kesehatan tersebut mempunyai kinerja yang masih kurang. Selain itu masih ada tenaga kesehatan dalam hal ini tenaga kesehatan yang mengundurkan diri setiap tahunnya dari rumah sakit, sehingga perlu digali penyebab atau alasan dari hal tersebut, karena hal tersebut pasti akan berpengaruh terhadap eksistensi suatu rumah sakit, dimana dengan semakin berkurangnya tenaga kesehatan di suatu rumah sakit, maka akan berpengaruh pada pelayanan kesehatan yang akan diberikan ke masyarakat. Fakta di lapangan, menunjukkan bahwa terdapat pengunduran diri tenaga kesehatan dari rumah sakit yang dilatarbelakangi oleh status kepegawaian yang belum jelas, kompensasi yang masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup tenaga kesehatan, dan loyalitas tenaga kesehatan atau komitmen organisasi yang masih rendah. Dari beberapa faktor tersebut jika tidak terorganisir dengan baik, dikhawatirkan akan dapat mempengaruhi kinerja

tenaga kesehatan lainnya, sehingga akan berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Pratiwi & Ali, 2023). Sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik juga akan menjadi ancaman terbesar bagi pelaksanaan kebijakan, strategi, program dan prosedur apabila tidak dikelola dengan seksama. Berdasarkan Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 40 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Unit Organisasi Bersifat Khusus Rumah Sakit Umum Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo, Rumah Sakit Umum Daerah mempunyai fungsi penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai standar pelayanan rumah sakit, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan dan penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan. Untuk menjalankan fungsinya, maka rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang baik.

Berdasarkan SAPK (Sistem Aplikasi Pelayanan Pelayanan Kepegawaian) Badan Kepegawaian kesehatan Negara, pada tahun 2021 mengenai kinerja Tenaga kesehatan pada aspek disiplin kerja Tenaga kesehatan terdapat total 4.341 PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, dengan rincian 1.229 Tenaga kesehatan berada di instansi pusat dan 3.112 Tenaga kesehatan berada di instansi

daerah. Sedangkan untuk tahun 2022 terdapat total 3.539 PNS yang dijatuhi hukuman disiplin dengan rincian 733 Tenaga kesehatan berada di instansi pusat dan 2.806 Tenaga kesehatan berada di intansi daerah. Hingga pada tahun 2022 terdapat total 4.283 PNS yang dijatuhi hukuman diisplin dengan rincian 563 Tenaga kesehatan berada di instansi pusat dan 3.720 Tenaga kesehatan berada di instansi daerah.

Berdasarkan data kinerja tenaga kesehatan di Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur pada tahun 2022 terdapat PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, dalam kategori ringan sebanyak 3 tenaga kesehatan, dalam kategori sedang sebanyak 8 tenaga kesehatan dan dalam kategori berat sebanyak 16 tenaga kesehatan. Pada tahun 2023 terdapat PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, dalam kategori ringan sebanyak 9 tenaga kesehatan, dalam kategori sedang sebanyak 3 tenaga kesehatan dan dalam kategori berat sebanyak 6 tenaga kesehatan. Pada tahun 2024 terdapat PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, dalam kategori ringan sebanyak 7 tenaga kesehatan, dalam kategori sedang sebanyak 11 tenaga kesehatan dan dalam kategori berat sebanyak 1 Tenaga kesehatan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidoarjo Barat adalah rumah sakit milik Pemerintah diresmikan sejak tanggal 7 Maret 2022. RSUD Sidoarjo Barat berdiri untuk memenuhi tuntutan pelayanan kesehatan yang maksimal dan pemerataan pelayanan kesehatan prima di wilayah Sidoarjo Barat. RSUD dalam rangka menghadapi persaingan global, menetapkan visi yaitu “menjadi rumah sakit pilihan masyarakat yang terakreditasi dalam pelayanan. Dalam melaksanakan Visi, RSUD mempunyai misi untuk (1) menyelenggarakan pelayanan kesehatan prima di wilayah Sidoarjo Barat, (2) menyelenggarakan

pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, (3) menyelenggarakan kegiatan penelitian dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan, dan (3) membangun kemitraan dengan lintas sektor untuk memperluas jejaring pelayanan (Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 100 Tahun 2022). Sebagai rumah sakit milik pemerintah yang baru berdiri, RSUD Sidoarjo dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik, namun faktanya kinerja tenaga kesehatannya masih belum maksimal sehingga mempengaruhi tingkat pelayanannya.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari Seksi Sumber Daya Manusia mengenai kinerja tenaga kesehatan dengan profesi sebagai tenaga kesehatan di RSUD Sidoarjo Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Evaluasi Kinerja Tenaga kesehatan RSUD Sidoarjo Barat Per Desember Tahun 2023

Status Tenaga kesehatan	Jumlah	Di Atas Ekspetasi	Sesuai Ekspetasi	Di bawah Ekspetasi
Tenaga Kesehatan ASN (PNS)	132	10	120	2
Tenaga Kesehatan ASN (PPPK)	146	1	144	1
Tenaga Kesehatan Non ASN	11	2	8	1

Sumber: Arsip Hasil Evaluasi Kinerja Tenaga kesehatan RSUD Sidoarjo Barat Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas didapat dari aplikasi penilaian kinerja secara online dari RSUD Sidoarjo Barat diketahui dari 289 tenaga kesehatan RSUD Sidoarjo Barat setelah dilakukan evaluasi kinerja tahun 2023 terdapat 4 tenaga kesehatan dengan kinerja di bawah ekspektasi, itu artinya masih ada tenaga kesehatan memiliki hasil kinerja yang kurang baik. Adapun penilaian

kinerja tenaga kesehatan terdiri dari beberapa mekanisme yaitu (1) perencanaan kinerja, (2) penyusunan rencana aksi, (3) pengisian aktivitas harian tenaga kesehatan, (4) realisasi kinerja, (5) penetapan realisasi. Dalam penetapan realisasi tersebut dituliskan ekspektasi pimpinan yang terdiri dari (1) di atas ekspektasi adalah diberikan apabila tenaga kesehatan atau staf dibawahnya telah mampu melakukan pencapaian kinerja melebihi target yang telah ditentukan dan telah mampu betul-betul menunjukkan bukti-bukti pendukung secara jelas dan sesuai realita dilapangan serta mampu melakukan tupoksi utama dan tambahan secara berkesinambungan dari sisi capaian aktivitas dalam rangka pencapaian kinerja RSUD Sidoarjo Barat, (2) sesuai ekspektasi adalah diberikan apabila tenaga kesehatan atau staf dibawahnya mampu melakukan pencapaian sesuai dengan target yang telah ditentukan disaat penyusunan perencanaan kinerja dan dibuktikan dengan dokumen pendukung yang sesuai dengan realita lapangan, (3) dibawah ekspektasi adalah diberikan jika tenaga kesehatan atau staf dibawahnya tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan di awal yang tertuang dalam pencapaian kinerja tersebut, atau tenaga kesehatan tersebut tidak mampu menunjukkan bukti pendukung. Hal tersebut dikarenakan sebagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang belum terlatih dengan pelatihan sesuai akreditasi, serta produktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) belum optimal.

Tabel 1.2

Rekap Absensi Tenaga kesehatan (Tenaga Kesehatan) RSUD Sidoarjo Barat

Tahun 2022-2023

No	Tenaga kesehatan	2022		2023	
		Tenaga kesehatan yang tidak sesuai jam kerja	Tenaga kesehatan yang sesuai jam kerja	Tenaga kesehatan yang tidak sesuai jam kerja	Tenaga kesehatan yang sesuai jam kerja
1	ASN	78	200	50	228
2	NON ASN	8	3	3	8

Sumber: Laporan Rekapitulasi Absensi Tenaga kesehatan RSUD Sidoarjo Barat

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa masih banyak tenaga kesehatan yang tidak sesuai jam kerjanya dikarenakan ada yang terlambat datang dan ada yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, hal tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya disiplin kerja pada Tenaga kesehatan RSUD Sidoarjo Barat. Presensi kehadiran tenaga kesehatan di RSUD Sidoarjo Barat menggunakan aplikasi online yang dinamakan “EBUDDY” ada 2 (dua) versi yaitu versi web dan versi aplikasi yang dapat di download.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggungjawabnya, seperti tugas-tugas dikantor dan kehadiran pada jam yang disesuaikan (Pranitasari, 2021).

Tabel 1.3
Jumlah Keterlambatan Jam Kerja Tenaga kesehatan

No	Tenaga Kesehatan	2022 (kali)	2023 (kali)
1	ASN	1426	1582
2	NON ASN	935	304

Sumber: Laporan Rekapitulasi Absensi Tenaga kesehatan RSUD Sidoarjo Barat

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa tenaga kesehatan tidak hanya sekali terlambat masuk kerja melainkan terjadi berkali-kali. Dikarenakan masih ada tenaga kesehatan yang terlambat masuk kerja berdampak pada kinerjanya yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan tepat waktu.

Tabel 1.4
Rekap Pelanggaran Disiplin Tenaga kesehatan RSUD Sidoarjo Barat

No	Jabatan	Pelanggaran	Jenis Hukuman Disiplin
1	Bidan Mahir	Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja ASN	Hukuman disiplin tingkat ringan
2	Fisioterapis Terampil	Pelanggaran berupa tindakan perselingkuhan	Hukuman disiplin tingkat sedang
3	Nutrisisionis Terampil	Pelanggaran berupa tindakan perselingkuhan	Hukuman disiplin tingkat sedang
4	Pengelola sarana dan prasarana	Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja ASN dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah	Hukuman disiplin tingkat berat
5	Perawat Terampil	Pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja ASN dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah	Hukuman disiplin tingkat ringan
6.	Pengolah makanan	Pelanggaran berupa kinerja yang rendah dan pelanggaran terhadap ketentuan disiplin Tenaga kesehatan	Hukuman disiplin tingkat berat

Sumber: Laporan Rekap Pelanggaran Disiplin Tenaga kesehatan RSUD Sidoarjo

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti pada tabel 1.4 diatas, menunjukkan bahwa ada 6 tenaga kesehatan yang menerima hukuman

indispliner dan pada tahun 2022 dan 2023 ada tenaga kesehatan RSUD Sidoarjo Barat yang diberhentikan karena indispliner melakukan pelanggaran berat sebanyak 2 orang kesehatan.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti bahwa ada tenaga kesehatan yang mengundurkan diri dikarenakan kompensasi yang diterima kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup sebanyak 6 orang kesehatan. Padahal sesuai dengan peraturan RSUD Sidoarjo Barat bahwa pemberian kompensasi yaitu gaji pokok dan tunjangan lainnya disesuaikan dengan status kepegawaian tenaga kesehatan sesuai peraturan yang berlaku.

Tabel 1.5
Rekap Tenaga kesehatan Yang Mengundurkan Diri

Jumlah Tenaga kesehatan	Alasan
3	sudah lulus ASN di Instansi luar RSUD Sidoarjo Barat
3	Kompensasi yang didapat tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup

Sumber: Laporan Rekap Pengunduran Diri Tenaga kesehatan RSUD Sidoarjo Barat

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa ada 3 (tiga) Tenaga kesehatan yang mengundurkan diri karena lolos ASN di instansi lain diluar RSUD Sidoarjo Barat hal ini dikarenakan yang bersangkutan adalah tenaga Non ASN dan karena tidak ada formasi di RSUD Sidoarjo Barat untuk ASN sesuai jabatan mereka, maka mereka mendaftar dan tes di OPD atau RS selain RSUD Sidoarjo Barat supaya mendapatkan status kepegawaian yang lebih pasti sebagai ASN dan sebanyak 3 (tiga) tenaga kesehatan mengundurkan diri karena kompensasi yang diterima masih kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Jumlah tenaga Non ASN RSUD Sidoarjo Barat masih ada 11 tenaga kesehatan, hal tersebut dikhawatirkan bisa jadi mereka akan mengundurkan diri semua jika status kepegawaian tenaga kesehatan di RSUD Sidoarjo Barat masih belum pasti dan sejak di sahkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK, sementara di RSUD Sidoarjo Barat masih ada tenaga kesehatan yang masih berstatus sebagai Tenaga Non ASN, hal tersebut menimbulkan rasa khawatir Tenaga kesehatan terkait status kepegawaian mereka. Kekhawatiran akan ketidakpastian status kepegawaian tenaga kesehatan akan berdampak pada kinerja. Hal tersebut juga akan berdampak pada pelayanan kesehatan dari tenaga kesehatan kepada pasien. Semakin rendah status kepegawaian tenaga kesehatan maka semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan. Status kepegawaian tenaga kesehatan di RSUD Sidoarjo Barat di bedakan menjadi 3 (tiga) yaitu Tenaga kesehatan ASN (PNS), Tenaga kesehatan ASN (PPPK), dan Tenaga kesehatan Non ASN.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2015 menyatakan bahwa “Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) adalah seseorang yang bekerja secara aktif di bidang kesehatan, baik yang memiliki pendidikan formal kesehatan maupun tidak yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan dalam melakukan upaya kesehatan. Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan, diperlukan upaya pemenuhan kesehatan secara komperhensif yang didukung oleh sumber daya kesehatan, yang salah satunya melalui penyediaan sumber daya manusia kesehatan yang memadai dan merata di setiap fasilitas pelayanan kesehatan di seluruh wilayah Indonesia”.

Dalam Permenkes No. 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit “Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat serta memiliki fungsi-fungsi yang mengharuskan rumah sakit mengambil peran dalam meningkatkan derajat kesehatan nasional”. Kelangsungan rumah sakit, bergantung pada kemampuannya memberikan respon terhadap kebutuhan konsumen melalui pelayanan yang berkualitas.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 tentang Kewajiban Rumah Sakit dan Kewajiban Pasien menyatakan setiap rumah sakit mempunyai kewajiban (a) memberikan informasi yang benar tentang pelayanan Rumah Sakit kepada masyarakat, (b) memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, antidiskriminasi dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit, (c) membuat, melaksanakan, dan menjaga standar mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sebagai acuan melayani pasien.

Untuk meminimalisir masalah yang terjadi dalam pelayanan kesehatan akibat dari kinerja tenaga kesehatannya, maka kualitas tenaga kesehatan yang berperan di rumah sakit haruslah benar-benar professional dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempat bekerja. Untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja yang dihasilkan secara berkesinambungan, manajemen memerlukan alat bantu yang nantinya bisa digunakan dalam pengambilan keputusan strategis bagi organisasinya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kualitas sumber daya manusia rumah sakit khususnya tenaga

kesehatan dapat terlihat dari hasil kinerja dari tenaga kesehatannya. (Subahtiyar dan Sri, 2021).

Peningkatan kinerja tenaga kesehatan rumah sakit merupakan salah satu yang sangat penting untuk menjaga kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga kesehatan menyatakan bahwa “Tenaga kesehatan merupakan bagian dari sumber daya manusia kesehatan yang didalamnya terdiri atas tenaga kesehatan medis, tenaga psikologi klinis, tenaga keperawatan, tenaga kebidanan, tenaga kefarmasian, Tenaga kesehatan masyarakat, tenaga gizi, Tenaga kesehatan lingkungan, tenaga keteknisian medis, tenaga teknik biomedika, Tenaga kesehatan tradisional, dan Tenaga kesehatan lainnya”.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku menurut Kasmir (2018) antara lain kemampuan ketrampilan, pengetahuan, rencana kerja, disiplin, dunia kerja, kelegaan dan rasa, faktor motivasi, budaya organisasi, kesetiaan, stress kerja. Selain itu menurut Mangkunegara (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi.

Menurut Kasmir (2018), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Permasalahan yang muncul dari sisi sumber daya manusia saat ini adalah masih ada tenaga kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik, hal tersebut disebabkan salah satunya dari tingkat kedisiplinan tenaga kesehatan yang masih kurang, sehingga masih ada tenaga kesehatan yang terkena hukuman disiplin.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 94 Tahun 2021, dijelaskan bahwa

disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Menurut Hasibuan (2020) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kinerja tenaga kesehatan kurang efektif karena terdapatnya tenaga kesehatan yang datang tidak tepat waktu, adanya tenaga kesehatan yang tidak berada di tempat saat jam kerja dan adanya komunikasi yang kurang baik antar tenaga kesehatan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidaya dkk (2023) menyatakan bahwa adanya penilaian kinerja memberikan kesempatan untuk melihat perkembangan, mengevaluasi dan menilai hasil-hasil kerja mengenai sejauh mana kontribusi yang diberikan tenaga kesehatan kepada rumah sakit. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja tenaga kesehatan dapat dilihat dari absensi dalam jam bekerja (Pranitasari, 2021).

Dimana menurut Budiasa (2021), salah satu indikator kinerja adalah ketepatan waktu termasuk dalam disiplin kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susijawati dkk (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perawat. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harunian (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja secara langsung namun tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui komitmen organisasi.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2018) adalah faktor organisasi melalui penghargaan

(kompensasi). Menurut Hasibuan (2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2022 menyatakan bahwa “Tunjangan kinerja adalah penghasilan dalam bentuk uang selain gaji pokok, tunjangan jabatan, dan tunjangan lainnya yang diberikan kepada Tenaga kesehatan sesuai dengan kelas jabatan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya kompensasi diberikan kepada Tenaga kesehatan juga berdasarkan status kepegawaian tenaga kesehatan. Status kepegawaian tenaga kesehatan adalah keadaan yang membedakan tenaga kesehatan yang satu dengan yang lainnya dalam perusahaan atau organisasi. Status tenaga kesehatan dapat diartikan sebagai kedudukan tenaga kesehatan di dalam suatu perusahaan (Manalu,2021). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah profesi bagi Pegawai Negeri sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan PPPK adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/ menduduki jabatan pemerintahan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfiansyah (2021)

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Rendahnya gaji yang terima tenaga kesehatan diindikasi dapat menurunkan kinerja tenaga kesehatan ditunjukkan dengan beberapa sikap tenaga kesehatan yang kurang cekatan dan kurang ramah terhadap pasien.

Tenaga kesehatan yang berprofesi sebagai tenaga kesehatan rumah sakit memiliki tanggungjawab yang lebih besar dibandingkan tenaga kesehatan yang bekerja diperusahaan karena pekerjaan yang dilakukan sangat erat berkaitan dengan keselamatan pasien. Ketika tanggungjawab kerja yang dirasakan seorang tenaga kesehatan lebih tinggi dibandingkan dengan kemampuannya saat bekerja dapat memberikan rasa ketidakamanan yang tinggi bagi seorang tenaga kesehatan (Yuhansyah, 2019).

Adanya tenaga kesehatan yang mengundurkan diri karena kurangnya kompensasi dan tidak jelasnya status kepegawaian, artinya kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki tenaga kesehatan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri dkk (2021) menyatakan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada tenaga kesehatan akan membuat tenaga kesehatan terhindar dari perilaku-perilaku kerorganisasian yang negatif. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Batari dkk (2019) menyatakan bahwa status kepegawaian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Status kepegawaian dan komitmen organisasi merupakan hal penting bagi organisasi terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kesetiaan, kesetiaan tersebut dapat dilihat dari komitmen organisasi yang dimiliki tenaga kesehatan. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja

tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal (Putri, dkk 2021). Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi tertentu (Mardiana, 2017).

Dari beberapa faktor – faktor diatas, pihak manajemen RSUD Sidoarjo Barat telah menyusun dan mempersiapkan beberapa strategi dan solusi dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, antara lain sebagai berikut :

1. Strategi melakukan perencanaan SDM sesuai dengan tugas dan fungsi yang dibutuhkan serta mengajukan usulan penambahan SDM atau Tenaga kesehatan melalui kegiatan rekrutmen. (RENSTRA RSUD Sidoarjo Barat Tahun 2023-2026).
2. Pemberikan reward atau penghargaan,
3. Monev presensi secara rutin bulanan
4. Pengumpulan laporan kinerja tribulanan agar dapat menurunkan angka keterlambatan atau ketidakhadiran Tenaga kesehatan.
5. Pembinaan Tenaga kesehatan
6. Pemberian sanksi bagi Tenaga kesehatan yang melakukan tindakan indisipliner Dengan adanya fenomena pada latar belakang di atas penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut kepada tenaga kesehatan di rumah sakit, penulis tertarik untuk mengambil tesis dengan judul : **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan RSUD Sidoarjo Barat”.**

B. Rumusan Masalah

- Berdasarkan latar berlakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah
1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sidoarjo Barat?
 2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sidoarjo Barat?
 3. Apakah status kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sidoarjo Barat?
 4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sidoarjo Barat?
 5. Apakah disiplin kerja, kompensasi, status kepegawaian dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sidoarjo Barat?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Status Kepegawaian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan RSUD Sidoarjo Barat.

2. Tujuan Khusus

- 1) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sidoarjo Barat.

- 2) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sidoarjo Barat.
- 3) Menganalisis pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sidoarjo Barat.
- 4) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sidoarjo Barat
- 5) Menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, status kepegawaian dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Sidoarjo Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi satu informasi atau acuan referensi ilmiah mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Status Kepegawaian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga kesehatan RSUD Sidoarjo Barat.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi RSUD Sidoarjo Barat

Diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan maupun evaluasi dalam kaitannya untuk meningkatkan Disiplin Kerja, Kompensasi, Status Kepegawaian, Komitmen Organisasi dan Kinerja Tenaga kesehatan RSUD Sidoarjo Barat.

2) Bagi Tenaga kesehatan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai

Disiplin Kerja, Kompensasi, Status Kepegawaian, Komitmen Organisasi dan Kinerja Tenaga kesehatan.

3) Bagi Pasien

Dengan diketahuinya kinerja tenaga kesehatan RSUD Sidoarjo Barat maka diharapkan dapat menambah kepercayaan serta kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan oleh pihak RSUD Sidoarjo Barat.

E. Keaslian Penelitian

Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
Rozi (2018)	Effect of Compensation, Competencies and Organizational Culture on Organizational Commitment its Implications on Experts Performance of Construction Services Company in Jambi Province	The purpose of this research was to determine and analyze the effect of compensation and organizational culture partially and jointly, on organizational commitment	SEM methods	Based on the research result, the findings obtained compensation, organizational culture is partially positive and significant effect on organizational commitment	There are different variabels, sampe size and research location
Made Ani dkk (2024)	The Influence of Spiritual Leadership on Work Discipline has an Impact on the Nurse Performance of Hospital in Denpasar Bali	This study examined the factors affecting the ability of Malaysia micro-enterprises to repay their debts, including financial management	PLS-SEM technique	With the results showing that saving literacy and the role of knowledge transfer as a mediator positively impact micro-enterprises ability to repay their debts	There are different variabels, sampe size and research location

Susijawati dkk (2017)	Pengaruh konflik peran ganda, disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Gunung Jati Kota Cirebon	Untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Gunung Jati Kota Cirebon	Penelitian asosiatif menggunakan analisis regresi linier berganda	konflik peran ganda, disiplin dan komitmen organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Gunung Jati Kota Cirebon	Ada variabel yang berbeda, jumlah sampel dan tempat penelitian
Harunah (2018)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Asmat	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Asmat	Analisis Jalur	Lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tanpa melalui komitmen organisasi, secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi	Ada variabel yang berbeda, metode, jumlah sampel dan tempat penelitian

Batari (2019)	Pengaruh status keTenaga kesehatanan dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Kajuara Kabupaten Bone	Untuk mengetahui pengaruh status keTenaga kesehatanan dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Kajuara Kabupaten Bone	Path analysis	Status keTenaga kesehatanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Ada variabel yang berbeda, metode, sampel dan tempat penelitian
Alfiansyah (2021)	Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon	Penelitian asosiasi casual mengguna kan analisis regresi linier berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Ada variabel yang berbeda, jumlah sampel dan tempat penelitian