

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu komponen system pelayanan Kesehatan yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat Kesehatan masyarakat dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan pelayanan gawat darurat. Beberapa tahun terakhir rumah sakit di Indonesia mengalami perkembangan, sejalan dengan kemajuan teknologi, ilmu pengetahuan dan sistem informasi. Peningkatan ini memicu rumah sakit meningkatkan kualitas jasa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Beberapa pelayanan disediakan oleh rumah sakit salah satunya adalah pelayanan keperawatan.

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari suatu kinerja pelayanan Kesehatan yang dilakukan oleh perawat sebagai pemberi pelayanan jasa yang disebut sebagai pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien. Dalam melakukan pelayanan asuhan keperawatan diperlukan tenaga perawat yang profesional karena asuhan yang diberikan oleh perawat sangat berpengaruh pada baik buruknya citra rumah sakit dikarenakan perawat merupakan tenaga Kesehatan yang mempunyai banyak waktu interaksi dengan pasien. Perawat secara kuantitas adalah tenaga terbanyak dalam rumah sakit yaitu berjumlah 60,55% (Kemenkes, 2010). Banyaknya jumlah perawat secara kuantitas di rumah sakit harus diiringi dengan kualitas kerja. Keberhasilan sebuah rumah sakit selain didukung oleh sarana dan prasarana rumah sakit yang memadai, kinerja petugas sangat mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi (Bastian, 2001). Untuk dapat mengikuti segala perkembangan dan tercapainya tujuan

suatu perusahaan, maka kinerja karyawan untuk selalu ditingkatkan Kinerja perawat yang baik adalah harapan seluruh pasien selama menerima pelayanan asuhan keperawatan. menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasakan puas atau tidak puas (Kurniadih, 2013). Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Kinerja perawat yang rendah dapat memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan keperawatan.

Pengaruh gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja perawat. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan arahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat ini semua serba terbuka, maka pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja. Hasil penelitian sebelumnya oleh Sutriyati dkk di RSUD Sekayu Banyuasin 2018 gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja perawat. faktor lain yang mempegaruhi kinerja perawat adalah motivasi kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah Tiakur merupakan satu-satunya RS di kabupaten Maluku Barat Daya, dan merupakan pengampuh rujukan dari 21 Puskesmas Rawat Inap dan 17 Puskesmas non-rawat inap yang tersebar di pulau-pulau. Maluku Barat Daya Merupakan Kabupaten Terluar yang berbatasan dengan negara Timur Leste dan Negara

Australia dengan letak geografis wilayah terdiri dari kepulauan. untuk menjangkau RS, pasien menggunakan transportasi laut 1-2 hari dalam perjalanan. sebagai RS satu-satunya di kabupaten Maluku Barat Daya, dalam pelayanan diharapkan memberikan pelayanan yang berkualitas terhadap masyarakat. dari data survey awal yang dilakukan peneliti, RSUD Tiakur sendiri merupakan RS tipe D dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 50 tempat tidur, bangunan RSUD Tiakur merupakan RS baru yang dipakai saat peralihan dari Rumah Sakit Bergerak pada tahun 2018. dalam melakukan observasi di ruang rawat inap, saat melaksanakan praktik pelayanan keperawatan, perawat mengalami kendala dalam keterbatasan alat kesehatan seperti tersedianya 1 bh alat tensimeter padahal terdapat 10 orang perawat yang sedang bertugas dan jumlah pasien diatas 10 orang, kendala yang dialami perawat juga adalah membatasi jumlah kunjungan pasien yang melebihi kriteria pengunjung diakibatkan dari tidak adanya pagar RS yang membuat akses keluar masuk orang tidak terkontrol. data base tenaga perawat yang bekerja di RSUD Tiakur sebanyak 76 dengan kategori status Pegawai Negeri Sipil 27 orang, dan 49 orang dengan status Pegawai Kontrak daerah yang tersebar di ruangan IGD sebanyak 19 orang, Rawat Jalan sebanyak 6 orang, kamar bedah sebanyak 7 orang, cssd sebanyak 1 orang, dan rawat inap sebanyak 26 orang, Rekam Medik 1 orang, ICU 8 orang, Dalam melakukan survey terdapat 10 orang perawat sedang bertugas, 6 perawat mengatakan selama berkerja belum pernah mengikuti pelatihan-pelatihan keperawatan dan untuk meningkatkan ketrampilan perawat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, mereka hanya mengandalkan teknologi digital seperti mengikuti zoom, dan link youtube. 4 perawat mengatakan masih kesulitan dalam menerapkan asuhan keperawatan karena baru selesai menyelesaikan kuliah dan belum memiliki pengalaman bekerja sebelumnya, 5 perawat mengatakan perlunya peningkatan status Pendidikan dari D3 keperawatan ke Pendidikan Ners dikarenakan sejalan dengan perkembangan ilmu

dan teknologi, ilmu keperawatan juga ikut berkembang diikuti tingginya kebutuhan masyarakat sebagai penerima pelayanan keperawatan sehingga membuat mereka termotivasi ingin melanjutkan studi. 5 perawat mengatakan tuntutan pekerjaan mengharuskan mereka bekerja secara profesional namun kompensasi atau gaji yang diterima sering terlambat, sering dibayarkan 3-6 bulan, dan perawat lainnya juga mengatakan merasa terganggu dengan kunjungan keluarga pasien yang tidak terkontrol di saat jam besuk maupun diluar jam besuk.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan yang telah di kemukakan di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut: Bagaimanakah peran kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja perawat.

C. FOKUS PENELITIAN

Pada penelitian ini difokuskan pada:

1. Peran pemimpin dalam memberikan dukungan dan pengakuan yang adil bagi perawat.
2. Pemberian kesempatan bagi perawat untuk meningkatkan kompetensi dan karir
3. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dalam meningkatkan produktivitas kerja perawat.

D. MANFAAT PENELITIAN

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi yang dapat membantu tenaga perawat untuk meningkatkan kinerja perawat yang profesional dalam tindakan praktik keperawatan.

b. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Kesempatan penulis untuk menerapkan ilmu pengetahuan selama mengikuti perkuliahan, menambah wawasan peneliti, dan memberi pengalaman peneliti dalam mengembangkan kemampuan ilmiah dan ketrampilan dalam melaksanakan penelitian.

b. Bagi Perawat

Mengenal kendala tentang faktor yang mempengaruhi kinerja dalam melakukan praktik keperawatan, dan terus meningkatkan kinerja perawat yang profesional

c. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan untuk membantu tenaga perawat yang melakukan praktik di rumah sakit dalam meningkatkan kualitas kinerja perawat sehingga mencapai mutu rumah sakit yang berkualitas.



Penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja perawat pernah di lakukan peneliti sebelumnya yaitu:

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul	Nama Jurnal	Variabel		Metode Penelitian	Desain Sampling	Hasil
				Independen (X)	Dependen (Y)			
1	Ahmad Rivai,2020	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Manegggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Kepemimpinan transformasional (x1) Budaya organisasi (x2)	Kinerja	Pendekatan asosiatif	Sampling jenuh	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja
2	Putri Levina Maria de Haan,dkk,2019	Gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat Di rumah sakit jiwa	Jurnal Keperawatan (JKp) Volume 7 Nomor 2, November 2019	Gaya kepemimpinan	Motivasi kerja	Cross sectional	Purposive sampling dengan jumlah perawat 69 orang	Terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja
3	Endang sugiarti (2020).	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sukses Expamet	Jurnal of education,Humaniora,and social sciences (JEHSS) vol 3 no.2, desember 2020	Lingkungan kerja,kompensasi.	Kinerja karyawan	Explanatory research	Total sampling	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja