

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia khususnya di Rumah Sakit mempunyai peran yang begitu besar dalam upaya meningkatkan derajat pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Pada era globalisasi sekarang ini, perkembangan rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan semakin melaju pesat. Rumah sakit dituntut untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya agar bisa terus bersaing menjadi pilihan masyarakat yang paling utama. Untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya, salah satu faktor yang paling penting diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit ialah Sumber Daya Manusia (SDM).

Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam rumah sakit adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasional. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang dapat menata kemampuan dan kebutuhan penempatan sesuai kompetensi yang dimiliki. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap rumah sakit dalam rangka mencapai produktifitas rumah sakit. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas (Herlina Lusiana, 2018).

Kinerja perawat dalam suatu rumah sakit, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan rumah sakit yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang ditentukan suatu rumah sakit serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Mangkunegara (2019) berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Pencapaian tujuan rumah sakit dipengaruhi oleh kinerja perawat rumah sakit itu sendiri. Maka dari itu rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun perawat pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan suatu rumah sakit yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasional. Kinerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi atau kebijakan individu maupun kelompok. Berhasil atau tidaknya tujuan dalam rumah sakit tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja pada dasarnya merangkum dua hal utama, yakni motivasi dan kemampuan. Dua hal ini ditambah dengan faktor-faktor pendukung lainnya, seperti pemahaman peran, ataupun kesempatan untuk melakukan sesuatu (Sulastri, 2010).

Pengukuran kinerja perawat menjadi penting untuk dilakukan. Karena dari hasil pengukuran kinerja dapat memberikan gambaran pada pimpinan rumah sakit, untuk merumuskan kebijakan dimasa yang akan datang. Indikator

kinerja pada kajian ini adalah kondisi pekerjaan itu sendiri, pengawasan yang dilakukan oleh atasan, kerja sama antar sesama perawat, rasa aman dalam bekerja serta adanya kesempatan untuk maju. *Blumberg and Pringle* dalam teori dimensi kinerjanya mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). (Blumberg dan Pringle, 1982).

Blumberg dan Pringle menjelaskan bahwa *ability* adalah kemampuan untuk menetapkan dan atau melaksanakan suatu system dalam pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. *Opportunity* adalah kesempatan yang dimiliki oleh karyawan secara individu dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu. *Motivation* adalah keinginan dan kesungguhan seseorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Blumberg dan Pringle, 1982).

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi perawat dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang perawat untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan rumah sakit. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja perawat.

Produktivitas kerja merupakan hasil sebuah produk yang dihasilkan dari aktivitas kerja yang sesuai dengan apa yang seharusnya dicapai. Dengan adanya kemampuan kemampuan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produk dengan tepat waktu serta cepat dan lebih banyak dibandingkan hari-hari sebelumnya dapat mendorong sebuah perusahaan seperti rumah sakit untuk mencapai tujuannya.

Tisnawati dan Kurniawan (2014) mengatakan bahwa produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Suatu lembaga atau organisasi tentunya memberikan motivasi bagi karyawannya supaya dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sehingga dapat meningkatkan kemajuan dan kemampuan tenaga kerja serta kesejahteraan perawat. Setiap rumah sakit pasti menginginkan karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan rumah sakit sebelumnya atau bahkan melebihinya. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan (Rivai, 2009).

Namun demikian, setiap perawat mempunyai produktivitas kerja yang berbeda-beda, misalnya dua karyawan bekerja dengan jumlah jam kerja yang sama dan dilengkapi dengan peralatan yang sama, tetapi salah seorang dari mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sama dengan perawat yang lain,

maka hal tersebut disebabkan tingkat produktivitas kinerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor misalnya, lamanya waktu kerja, dan besar upah yang diterima, dari faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, motivasi atau semangat kerja yang dimiliki oleh setiap individu (Hasibuan, 2010).

Masalah produktivitas kerja perawat menjadi pusat perhatian dari berbagi kalangan organisasi rumah sakit, karena hal tersebut menyangkut efisiensi dan efektifitas penanganan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dari organisasi. Produktivitas kerja seorang perawat antara lain dipengaruhi oleh kedisiplinan, motivasi, kesempatan dan lain-lain. Oleh sebab itu individu yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih produktif daripada individu yang memiliki kinerja yang rendah. Setiap organisasi rumah sakit sebaiknya memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja perawatnya. Dengan produktivitas perawat yang tinggi diharapkan daya saing rumah sakit menjadi lebih baik.

Flippo (2013) menjelaskan tentang masalah-masalah kepegawaian yang ada diantaranya tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Apabila suatu instansi tingkat keterlambatannya tinggi, kemungkinan produktivitas perawat juga rendah karena target instansi sulit tercapai. Tingginya tingkat keterlambatan kerja juga mengakibatkan banyak kegiatan di instansi menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap produktivitas perawat secara keseluruhan.

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Fiktorati (2017) dengan hasil penelitiannya tentang bagaimana pengaruh produktivitas kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Cabang Aikmel. Koefisien konstanta 11,934 adalah nilai dari produktivitas kerja. Jika

produktivitas kerja karyawan sama dengan nol, maka nilai kinerja akan tetap sebesar 11,934 kecuali angka konstantanya menunjuk ke angka negatif. Apabila koefisien regresi sebesar 0,617, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,617. Jadi semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Penelitian terkait yang dilakukan oleh Mangkunegara dan Waris (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi bangun Askrida. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai 0,56 ($R^2 = 0,56$). Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai 0,464 ($R^2=0,46$) dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terbesar terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,621 ($R^2=0,62$). Oleh karena itu, artinya dengan disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan.

RSUD DR Soedomo Trenggalek merupakan salah satu bukti kepedulian pemerintah dalam masalah Kesehatan yang tentunya diperlukan SDM yang berkualitas. Rumah sakit tersebut digunakan sebagai layanan kepada semua masyarakat umum yang mengalami masalah kesehatan. RSUD DR Soedomo Trenggalek selalu berusaha untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanannya, salah satunya dengan meningkatkan produktivitas perawat. Untuk itu, kinerja perawat menjadi faktor utama yang harus diperhatikan oleh Human Resources Department (HRD) RSUD DR Soedomo Trenggalek.

Karyawan RSUD DR Soedomo Trenggalek terdiri dari karyawan medis, paramedis, penunjang medis dan non medis. Namun karyawan RSUD DR Soedomo Trenggalek yang paling banyak tersebar pada bagian tenaga non medis seperti bagian SPI, Keuangan, Administrasi, Umum, dan TPPI. Bagian tenaga non medis memang merupakan bagian yang secara tidak langsung berhubungan dengan para pasien, tapi bagian tenaga ini tidak kalah pentingnya dengan bagian-bagian lainnya. Pasalnya, tanpa adanya bagian tenaga non medis, seluruh rutinitas atau kegiatan di RSUD DR Soedomo Trenggalek tidak akan berjalan dengan baik. Pada penelitian ini, peneliti lebih fokus pada kinerja dari perawat di RSUD DR Soedomo Trenggalek.

Hasil studi pendahuluan bahwa di [RSUD](#) dr Soedomo [Trenggalek](#) memiliki 344 perawat dengan jenjang pendidikan yang berbeda, yaitu 2 perawat berpendidikan S2, 65 perawat berpendidikan S1, serta 277 perawat berpendidikan D3. Setiap tahunnya [RSUD](#) melakukan kredensial bagi para perawat. Hal tersebut merupakan proses evaluasi terhadap tenaga keperawatan untuk menentukan kelayakan pemberian kewenangan klinis. Sehingga dari proses tersebut nanti tiap perawat akan memiliki nilai kompetensi perawat klinis (PK), mulai dari PK 1, PK 2, PK 3, PK 4, dan PK 5. Sehingga posisi di mana perawat akan bekerja dimungkinkan setiap tahun bisa mengalami perubahan berdasarkan hasil kredensial (Humas RSUD dr Soedomo).

Pembinaan perawat [RSUD](#) juga memberi kesempatan para perawat untuk mengembangkan jenjang karirnya. Hal tersebut dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, untuk keperawatan hal tertentu, seperti di ruang

operasi. Sedangkan melihat permenkes, komposisi perawat di [RSUD](#) dr Soedomo, telah memenuhi standar. Karena itu [RSUD](#) dr Soedomo terus menguji kompetensi dari perawat agar terjaga mutu perawatan dan pelayanan. Sedangkan untuk tingkat kesejahteraan tidak peduli status kepegawaiannya, selain gaji/ honor mereka tetap mendapatkan remunerasi melalui jasa pelayanan (jaspel).

RSUD DR Soedomo Trenggalek membutuhkan tingkat kinerja perawat yang tinggi untuk produktivitas yang baik. Dengan meningkatkan kinerja perawat maka diharapkan perawat dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan tingkat absensi keterlambatan dapat diperkecil. Hal ini juga membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja termasuk jam kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Selanjutnya, kualitas dan kuantitas pekerjaan akan terealisasi dengan baik dan tepat pada waktunya. Pada dasarnya kerja bermalas-malasan atau tradisi jam karet bukanlah akan membangun tingkat produktivitas yang baik tetapi akan menghambat keinginan yang semestinya akan dicapai. Sebaiknya jika pekerjaan dilakukan dengan efektif dan efisiensi maka tujuan RSUD DR Soedomo Trenggalek akan tercapai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kinerja dalam Teori *Blumberg* dan *Pringle* Terhadap Produktivitas Kerja Perawat di RSUD Dr Soedomo Trenggalek”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka telah ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini yakni apakah ada pengaruh kinerja (*ability, motivation, opportunity*) terhadap produktivitas kerja perawat di RSUD Dr Soedomo Trenggalek?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh kinerja dalam teori *Blumberg* dan *Pringle* terhadap produktivitas kerja perawat di RSUD Dr Soedomo Trenggalek.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengidentifikasi variabel kemampuan (*ability*) terhadap produktivitas kerja perawat di RSUD Dr Soedomo Trenggalek.
- b. Untuk mengidentifikasi variabel motivasi (*motivation*) terhadap produktivitas kerja perawat di RSUD Dr Soedomo Trenggalek.
- c. Untuk mengidentifikasi variabel kesempatan (*opportunity*) terhadap produktivitas kerja perawat di RSUD Dr Soedomo Trenggalek.
- d. Untuk menganalisa variabel secara simultan kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*) terhadap produktivitas kerja perawat di RSUD Dr Soedomo Trenggalek.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis memiliki kegunaan dan bermanfaat untuk mengembangkan berbagai bidang keilmuan mengenai pengaruh kinerja dalam teori *Blumberg* dan *Pringle* terhadap produktivitas kerja perawat di RSUD Dr Soedomo Trenggalek.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Profesi (Program Studi)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau rujukan untuk mengembangkan penelitian tentang pengaruh kinerja dalam teori *Blumberg* dan *Pringle* terhadap produktivitas kerja perawat di RSUD Dr Soedomo Trenggalek.

b. Manfaat Bagi Peneliti

Bagi penulis diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan lebih luas tentang pengaruh kinerja dalam teori *Blumberg* dan *Pringle* terhadap produktivitas kerja perawat di RSUD Dr Soedomo Trenggalek.

c. Manfaat Bagi Institusi

Menghasilkan rekomendasi kepada pihak manajemen rumah sakit maupun klinik dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) khususnya dalam peningkatan kinerja perawat secara optimal sehingga perawat dapat memberikan pelayanan prima dan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan beban kerja perawat yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat.

d. Bagi Masyarakat

Dapat mengetahui secara detail mengenai bagaimana penerapan kinerja perawat sehingga dapat menambah kelancaran dan kemudahan dalam proses pelayanan.



E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

Peneliti	Tahun, Nama Jurnal, vol. issue	Digital Object Identifier (doi)	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Populasi penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Paulus Haang, Fajar Azzam Pasha Ahkmad, dan Edison Hamid	Al-Misbah Volume 1 No. 1 2020	http://jurnal.umi-ka.ac.id/index.php/almisbah/article/view/282	Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Parodhana Arta Solution Bekasi	Penelitian Kuantitatif	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Koperasi Parodhana Arta Solution yang berjumlah 22 orang	Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel produktivitas kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai, hal ini dibuktikan lewat uji statistik t dengan ketentuan jumlah nilai t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05 dan distribusi t tabel yang digunakan yaitu 2.093.	Penelitian ini focus pada kinerja pegawai secara umum yang dilakukan di koperasi. Tetapi penelitian yang mau dilakukan lebih focus pada kinerja karyawan dalam teori Blumberg dan Pringle yang meliputi kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Selain itu juga dilakukan dalam lingkup bidang Kesehatan (rumah sakit/ klinik)
Khairunis a Nur Baiti, Djumali, dan Eny Kustiyah	Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)	http://dx.doi.org/10.29040/jie.v4i01.812	Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta	Penelitian Kuantitatif	Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, sampel yang	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta	Penelitian ini focus pada produktivitas kerja dan ditambah variabel disiplin dan lingkungan kerja. Kemudian penelitian yang mau dilakukan lebih focus pada kinerja karyawan dalam teori Blumberg dan

					diambil berjumlah 100 responden		Pringle yang meliputi kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Selain itu juga dilakukan dalam lingkup bidang Kesehatan (rumah sakit/ klinik)
Rahman Tanjung , Hendar, Opan Arifudin, Hanafiah	Jurnal Ilmu Manajemen , Volume 10, issue 1 Desember, 2020,	https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719	Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang	Penelitian Kuantitatif	Sampel sebanyak 25 orang atau 35% dari jumlah populasi yang diteliti sebanyak 70 orang	Hasil analisis diketahui hubungan antara variable penilaian kerja dengan produktivitas kerja karyawan positif dan kuat. Hubungan antara variabel kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan positif dan sangat kuat. Secara simultan, ada pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial, ada pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.	Penelitian ini focus pada penilaian kerja dan ditambah variabel kompensasi. Kemudian penelitian yang mau dilakukan lebih focus pada kinerja karyawan dalam teori Blumberg dan Pringle yang meliputi kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Selain itu juga dilakukan dalam lingkup bidang Kesehatan (rumah sakit/ klinik)
Herlina Lusiana	At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 1 (2018) 1-11	http://dx.doi.org/10.31602/atd.v2i1.1192	Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja	Penelitian Kuantitatif	Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan non PNS yang bekerja pada TVRI Kalimantan Selatan yang	Pada produktivitas yang menunjukkan nilai positif hanya pada variabel konsentrasi kerja, sedangkan variabel ketepatan waktu masuk kerja, gaya kepemimpinan, hasil pekerjaan sesuai dengan harapan dan tingkat pendidikan keterampilan menunjukkan nilai negatif. Sebagaimana ditunjukkan dari	Penelitian ini focus pada karyawan TVRI. Selain itu juga dilakukan dalam lingkup bidang Kesehatan (rumah sakit/ klinik)

					terdiri dari 87 orang dan diambil sampel sebanyak 46 orang	hasil responden karyawan TVRI Kalimantan Selatan.	
M. Dana Prihadi dan Siska Meilani	JURNAL MANAJE MEN DAN BISNIS e-ISSN : 2715-9361 Vol. 2 No. 1 Juni 2020	https://doi.org/DOI/10.30812/target.v2i1.710	Pengaruh Efektivitas Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Petugas Distribusi Rekam Medis Rawat Jalan Di Rsud Cibabat Cimahi	Penelitian Kuantitatif	Populasi penelitian ini adalah keseluruhan petugas Rekam Medis bagian distribusi rawat jalan RSUD Cibabat.	Efektivitas kinerja (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja petugas rekam medis (Y) yang dibuktikan dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 dan nilai thitung > ttabel. Persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y = 25,457 + 0,455X$. Besarnya pengaruh Efektivitas kinerja terhadap produktivitas kerja petugas distribusi rekam medis RSUD Cibabat dilihat dari besarnya nilai R Square yang diperoleh yakni sebesar 57,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model ini.	Penelitian ini focus pada efektivitas kinerja. Kemudian penelitian yang mau dilakukan lebih focus pada kinerja karyawan dalam teori Blumberg dan Pringle yang meliputi kemampuan, motivasi, dan kesempatan.