

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Rumah sakit adalah salah satu organisasi kesehatan yang dengan segala fasilitas kesehatannya diharapkan dapat membantu pasien dalam meningkatkan kesehatannya dan mencapai kesembuhan yang optimal baik fisik, psikis maupun sosial. Di samping itu juga rumah sakit dituntut harus menampakkan usaha keras untuk meningkatkan kualitas pelayanan, seiring dengan meningkatnya persaingan dan teknologi.

Perawat sebagai salah satu aset yang penting dalam penyelenggaraan sarana kesehatan memiliki peran yang sangat penting, selain sebagai tenaga paramedis untuk merawat pasien, perawat adalah yang paling sering berhubungan langsung dan secara otomatis selalu berkomunikasi aktif dengan pasien. Perawat memegang kunci keberhasilan atas penyembuhan pasien, karena frekuensi perawat dalam berkomunikasi dengan pasien lebih sering dibanding dengan dokter atau tenaga yang lainnya (Wulan dan Hastuti, 2010).

Banyak permasalahan menyangkut pelayanan jasa bidang kesehatan yang terungkap dalam beberapa penelitian. Sebagai contoh Wahyuni (2007) pada penelitian yang dilakukan di RSUD Banjarnegara menyatakan sebesar 30 % lebih keluhan pasien rawat inap ditujukan kepada pelayanan keperawatan yang menunjukkan rendahnya prestasi kerja perawat. Hasil survey kepuasan pasien yang dilakukan dari 296 responden tersebut prosentase pasien yang menyatakan

puas terhadap pelayanan keperawatan (keramahan dan ketanggapan) hanya 61 %, angka tersebut masih di bawah standar mutu yang ditetapkan oleh manajemen rumah sakit yaitu sebesar 80%.

Gambaran penelitian mengenai prestasi kerja oleh Direktorat Keperawatan dan Keteknisian Medik Depkes RI (Siregar, 2008) pada 4 provinsi di Indonesia, yaitu DKI Jakarta, Sumatera Utara, Sulawesi Utara dan Kalimantan Timur, menemukan 47,4 persen perawat belum memiliki uraian tugas secara tertulis, 70,9 persen perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dalam 3 tahun terakhir, 39,8 persen perawat masih melaksanakan tugas non keperawatan, serta belum dikembangkan system monitoring dan evaluasi prestasi kerja perawat. Hasil survei di RSUD Swadana Tarutung, terhadap 152 pasien rawat inap berkaitan dengan prestasi kerja perawat pelaksana menunjukkan bahwa sebanyak 65% menyatakan perawat kurang perhatian, 53% mengatakan perawat sering tidak di ruangan, 42% menyatakan perawat bekerja tidak disiplin

Fenomena mengenai kualitas kerja pada tempat penelitian juga menunjukkan beberapa permasalahan. Menurut catatan kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Dr. R. Soe djati Grobogan prestasi kerja karyawan pada tahun 2010,2011 dan 2012 mengalami fluktuatif atau naik turun, seperti terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Frekuensi dan Persentase Prestasi Kerja Perawat**  
**Tahun 2010-2012**

<b>Kategori</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
sangat baik			
Baik	49 (70%)	52 (74,3%)	41 (58,6%)
Cukup	21 (30,%)	18 (25,7%)	29 (41,4%)
kurang			

Berdasarkan data *time series* 2010-2011-2012 dari 70 subjek yang dianalisa prestasi kerjanya, diketahui pada tahun 2010 jumlah karyawan yang memiliki prestasi kerja *baik* sebesar 70%, dan menaik sebesar 74,3% di tahun 2011, namun menurun sebesar 58,6% di tahun 2012. Tabel di atas juga memaparkan angkut fluktuatif pada kategori *cukup*, tidak ada karyawan yang memiliki prestasi kerja *sangat baik*, dan prestasi kerja *kurang*.

Pada intinya kondisi diatas menunjukkan belum semua perawat mampu mengoptimalkan aspek-aspek yang menjadi indikator prestasi kerja tersebut, ada beberapa keluhan ketidakpuasan dari pasien maupun keluarga pasien atas sikap dan perilaku kerja dari para pegawai terutama tenaga keperawatan yang bertugas di instalasi rawat inap. Perilaku perawat yang dikeluhkan terutama dalam hal kecepatan perawat dalam membantu, keramahan perawat dan kejelasan informasi dari perawat. Sumber personalia menyatakan ketercapaian pada aspek-aspek kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama belum seimbang. Beberapa keluarga pasien yang pernah dirawat di tempat tersebut menyatakan ungkapan dengan peneliti (2012) sebagai berikut:

*“ketika saya melaporkan kakak saya tidak bisa kencing (sehabis operasi batu ginjal) perawat mengatakan itu pengaruh proses pasca operasi akan sembuh sendiri, namun nyatanya setelah saya desak terus dan diperiksa ternyata pemasangan selang pembuangan yang tidak pas.*

*“perawat yang memeriksa adik saya tidak ramah, pelit memberikan informasi, dan terkesan seenaknya sendiri. Misalnya ketika saya tanya tentang jenis obat-obatan yang diberikan, mereka menyuruh langsung ke tanya dokternya.*

Kondisi yang telah dijelaskan di atas menunjukkan salah satu indikasi bahwa prestasi kerja para perawat belum sesuai dengan aspek atau indikator prestasi yang ditetapkan oleh rumah sakit.

Kegagalan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja merupakan persoalan penting yang perlu diperhatikan dan segera dibenahi karena jika tidak dibenahi perusahaan (rumah sakit) kalah bersaing dan tidak mampu berkompetisi dengan rumah sakit lain lain. Terhambatnya prestasi kerja tersebut merupakan indikasi lemahnya manajemen diri karyawan maupun manajemen organisasi secara keseluruhan dalam mengelola sumber daya manusia

Prestasi kerja menurut Kussriyanto (Mangkunegara, 2007) adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan peran dan serta tenaga yang dikeluarkan persatuan waktu. Sementara menurut Mangkunegara (2007) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sumber daya manusia (karyawan) yang berkaitan dengan karakteristik kepribadiannya. Sesuai dengan penjelasan Amstrong (2007) faktor kepribadian, merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam pencapaian tugas-tugas yang diberikan. Faktor ini juga dapat mempengaruhi prestasi kerja, sebab pribadi yang matang dapat memiliki kapabilitas untuk mengejar cita-cita untuk mencapai tugas dan tanggung jawab. Salah satu bagian dari kepribadian individu adalah adanya kemampuan manajemen diri yang baik.

Disadari atau tidak, kemampuan manajemen diri berpengaruh terhadap kemampuan seseorang dalam bekerja. Menurut Macan (1990) individu yang memiliki kemampuan manajemen diri dapat mengatur dan mengorganisasikan

waktu dengan teratur sehingga akan mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dan dapat mengambil keputusan dengan tepat. Individu yang mampu memajemen dirinya dengan baik akan mampu membuat prioritas, kegiatan apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu, apakah pekerjaan kantor atau pekerjaan lain. Penelitian Christian dan Poling (1997) mengungkapkan bahwa manajemen diri dapat meningkatkan prestasi kerja pada karyawan.

Orang yang mampu mengelola dirinya sendiri akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan, sebagaimana Myers (2000) yang mengemukakan bahwa kesempatan untuk melakukan manajemen diri dalam pekerjaan merupakan suatu bentuk tanggung jawab. Seperti halnya orang bertanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan. Bila dicermati, seorang karyawan yang dapat memajemen dirinya dengan baik tidak akan kehilangan arah ke mana ia akan melangkah. Karyawan yang mampu mengatur tingkah lakunya sendiri dan memiliki target yang jelas akan mampu membuat pertimbangan dan kemudian mengambil keputusan yang tepat baik bagi dirinya maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi perawat yang memiliki manajemen diri dan evaluasi diri yang baik, tentu akan dapat memilih dan memutuskan yang terbaik bagi dirinya dan tidak merugikan orang di sekitarnya, salah satunya yaitu dengan berusaha mencapai prestasi kerja secara optimal. Disisi lain dewasa ini semakin banyak karyawan yang terjebak dalam proses pengaturan dirinya sendiri. Mereka merasa kesulitan untuk membagi waktu yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan kantor yang rasanya semakin menumpuk; akibatnya tugas dan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan secara maksimal.

.Berdasarkan hal-hal tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan antara manajemen diri dengan prestasi kerja?” Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, penulis ingin menguji secara empirik dengan melakukan penelitian berjudul “Hubungan antara manajemen diri dengan prestasi kerja karyawan”.

### **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan antara manajemen diri dengan prestasi kerja.
2. Peran atau sumbangan manajemen diri terhadap prestasi kerja.
3. Tingkat manajemen diri dan prestasi kerja.

### **C. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Bagi pimpinan perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran seberapa besar keterkaitan manajemen diri dengan prestasi kerja, sehingga pimpinan dapat membuat kebijakan yang mendukung pada peningkatan manajemen diri dan prestasi kerja karyawan khususnya perawat.

#### **2. Bagisubjek penelitian**

Hasil penelitian memberikan informasi mengenai hubungan manajemen diri dengan prestasi kerja, sehingga subjek penelitian khususnya perawat dapat

mengoptimalkan potensi kemampuan manajemen diri untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

### **3. Bagi peneliti selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana pemikiran dan pengembangan penelitian yang berkaitan dengan hubungan antara manajemen diri dengan prestasi kerja karyawan dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja.

### **4. Bagi ilmuwan psikologi**

Memberikan informasi dan gambaran yang lebih luas kepada ilmuwan psikologi industri dan organisasi sehingga mampu mengembangkan ilmu pengetahuan bidang psikologi industri khususnya tentang hubungan antara manajemen diri dengan prestasi kerja