

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Saat ini, banyak penelitian yang telah dilakukan pada peran perawat dalam kaitannya untuk bekerja dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan yang berpenghasilan rendah dan negara-negara berkembang seperti Nigeria. Menimbang bahwa individu di negara berkembang mengalami stres terus menerus (seperti yang berkaitan dengan ketidakstabilan politik, kerusuhan sipil, dan sumber daya), sangat berguna untuk melihat bagaimana warga (khususnya para profesional seperti Perawat) mengatasi hal pekerjaan dan stres. Profesi Keperawatan belum terbuka dihargai di Nigeria meskipun dampak positifnya pada kehidupan Nigeria dan masyarakat pada umumnya (Gandi, 2011: 325).

Meningkatkan produktivitas dan kinerja petugas kesehatan dalam rangka meningkatkan efisiensi dalam intervensi kesehatan, merupakan tantangan besar bagi Negara-Negara Afrika. Sumber daya manusia untuk kesehatan (klinis dan non-klinis) staf adalah hal yang terpenting sebagai staf adalah aset yang paling penting dari sistem kesehatan. Kinerja organisasi perawatan kesehatan tergantung pada pengetahuan, keterampilan dan motivasi karyawan perorangan (Awases, 2013: 1).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, bahwa untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat diadakan upaya kesehatan mencakup upaya peningkatan kesehatan (*promotif*), pencegahan penyakit (*preventif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pemulihan kesehatan (*rehabilitatif*) yang dilaksanakan secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan dan dilaksanakan bersama antara Pemerintah dan masyarakat yang didukung oleh sumber daya kesehatan termasuk tenaga kesehatan (Buheli, 2012: 1).

Produktifitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tindakan paling potensial yang dapat diambil oleh para manajer Sumber Daya Manusia guna menjamin kontribusi strategis mereka ialah mengembangkan sistem pengukuran yang mampu memperlihatkan dampak Sumber Daya Manusia terhadap kinerja (Kwang, 2011:197-198). Agar dapat mewujudkan tercapainya pelayanan yang berkualitas dan berkinerja tinggi diperlukan tenaga keperawatan yang profesional, memiliki kemampuan intelektual, teknikal dan interpersonal, bekerja berdasarkan standar praktik, memperhatikan kaidah etik dan moral (Hafizurrachman, 2012: 12).

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, karena budaya sebagai alat untuk mencapai tujuan dengan meminta nilai-nilai yang diperlukan oleh perusahaan untuk selalu konduktif dan kompetitif (Syauta, 2012:70). Nilai-nilai dan keyakinan yang

berbeda berdasarkan kinerja karyawan membantu dalam organisasi. Budaya organisasi yang membantu dalam internalisasi hubungan bersama yang mengarah untuk mengelola proses organisasi yang efektif (Awadh, 2013: 172).

Meningkatkan komitmen organisasi antara karyawan merupakan aspek penting sebagai akibat dari mana mereka tampil lebih baik (Qaisar, 2012:248). Ada bukti-bukti untuk mengkonfirmasi dampak komitmen organisasi sebagai variabel hasil suatu organisasi. Kurangnya komitmen dari personil bisa berbahaya bagi organisasi, menghasilkan kinerja yang lebih miskin dan biaya yang lebih tinggi (Hamdi, 2012: 8).

Dalam memberikan layanan kesehatan kepada pasien, rumah sakit sangat bertumpu pada keberadaan perawat. Hal ini menjadikan perawat sebagai sumber daya yang diandalkan rumah sakit sebagai ujung tombak pelayanan kepada pasien. Setiap kegiatan rumah sakit, perawat juga selalu memiliki peran yang penting. Mahardika dalam Guntur menjelaskan bahwa kinerja perawat menjadi salah satu indikator kinerja rumah sakit sebagai industri jasa yang selalu bertumpu pada kompetensi sumber daya manusianya (Guntur, 2012: 2).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit. Oleh karena itu pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit (Mulyono, 2013:18). Perawat menghabiskan lebih banyak

waktu dengan pasien dibandingkan melakukan penyedia perawatan kesehatan lainnya. Perbaikan dalam keselamatan pasien dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja perawat (Delusia, 2009: 11).

Perawatan kesehatan adalah salah satu kebutuhan dasar masyarakat. Memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan, diharapkan dapat meningkatkan harapan masyarakat untuk bisa hidup lebih baik (Widyaningrum, 2011:229).

Rumah Sakit merupakan salah satu bagian sistem pelayanan kesehatan secara garis besar memberikan pelayanan untuk masyarakat berupa pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan (Herlambang, 2012:108).

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Propinsi Jawa Tengah yang terletak di Jalan Kolonel Sutarto 132 Surakarta, merupakan Rumah Sakit pendidikan tipe B oleh karena Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi menjadi Rumah Sakit pendidikan (*teaching hospital*) bagi calon dokter, dokter spesialis Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta, juga sebagai lahan praktek bagi mahasiswa program Keperawatan S1, DIII dari beberapa institusi pendidikan.

Visi Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta yaitu menjadi Rumah Sakit pilihan utama masyarakat Jawa Tengah sehat 2020.

Sedangkan misi dari Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta yaitu : 1) memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu prima dan memuaskan, 2) memberikan pelayanan kesehatan paripurna yang terjangkau bagi semua golongan masyarakat, 3) memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat *preventif, promotif, selain kuratif dan rehabilitatif*, 4) memberikan kontribusi yaitu dalam pendidikan dan latihan bidang kesehatan dalam rangka peningkatan mutu pelayanan dan profesionalitas (Sumber Diklat RSUD Dr. Moewardi Surakarta, 2014).

Studi pendahuluan Juni 2013, data jumlah pasien Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta dapat dilihat bahwa kinerja beberapa pelayanan medis belum memenuhi target yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada unit medical dan general check up yang ditargetkan dapat melayani 1.368 pasien ternyata hingga akhir tahun 2012 hanya mampu melayani 184 pasien saja. Unit pelayanan yang mampu memenuhi target adalah instalasi gawat darurat yang mampu melayani 21.599 pasien dari target 21.560 pasien. Sebagai sumber daya manusia dalam jumlah terbesar, perawat memiliki peran besar dalam mendukung kinerja rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen selalu berusaha mendapatkan perawat terbaik agar dapat berkontribusi secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen

Organisasional Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta?
2. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta?
3. Apakah komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Profesi Perawat

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan khususnya ilmu keperawatan tentang pengaruh motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

2. Bagi Rumah Sakit

Memberi masukan bagi tenaga keperawatan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta tentang pengaruh motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

3. Bagi Institusi

Memberi gambaran atau informasi bagi peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut.