

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

UU RI Nomor 17 Tahun 2023 terkait kesehatan menegaskan arah transformasi sistem pelayanan kesehatan yang lebih terintegrasi dengan penekanan pada upaya promotif dan preventif sehingga menuntut perawat sebagai garda terdepan untuk memiliki kompetensi yang semakin profesional dan adaptif. Dalam konteks ini bahwa peningkatan kinerja perawat tidak hanya ditentukan oleh kompetensi yang mencakup pengetahuan, sikap dan skill saja namun juga dipengaruhi dari faktor eksternal seperti pemberian insentif yang layak serta faktor internal berupa motivasi kerja (Laoh & Sendow, 2019). Fakta yang terjadi di lapangan dalam praktiknya masih terdapat perbedaan kompetensi yang dimiliki dan hasil kinerja yang dihasilkan yang diduga dipengaruhi oleh tingkat motivasi individu.

Profesi perawat merupakan profesi penting di RS yang harus memiliki keahlian yang memadai dan kompeten seiring meningkatnya kebutuhan sumber daya kesehatan. Perawat adalah profesi penting untuk melaksanakan pelayanan di RS dengan tuntutan memiliki kompetensi, berpikir kritis, interpersonal, dan etika baik. Hal ini disebabkan oleh peran perawat yang menjadi profesi yang utama untuk melaksanakan asuhan langsung terhadap pasien yang menyebabkan mutu pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kemampuan yang dimiliki. Pertumbuhan penduduk yang terus bertambah setiap tahunnya menyebabkan kebutuhan terhadap tenaga kesehatan khususnya perawat juga mengalami peningkatan yang signifikan. Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar di Indonesia.

Berdasarkan profil kesehatan Indonesia Tahun 2023 yang diterbitkan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia bahwa perawat mendominasi tenaga kesehatan yang tersedia serta menjadi kelompok tenaga kesehatan dengan jumlah lulusan terbanyak dibandingkan profesi kesehatan lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa profesi perawat masih menjadi komponen utama dalam pemenuhan kebutuhan pelayanan kesehatan di Indonesia oleh Kemenkes RI (Kementerian Kesehatan RI, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan perawat yang kompeten menjadi faktor penting dalam menjamin mutu dan kelematan pasien dalam pelayanan di RS.

Permasalahan kinerja perawat di RS hingga saat ini masih menjadi isu maupun trend yang kompleks dan multidimensional. Perawat sebagai profesi penting untuk melaksanakan pelayanan kesehatan diharuskan supaya memberikan asuhan secara profesional, cepat, serta tepat tetapi dalam implementasinya masih terkadang ditemukan kurang sesuai antara standar yang diharapkan terhadap kinerja aktual di RS. Ada penelitian yang hasilnya bahwa kinerja perawat belum optimal, yang ditandai dengan masih adanya keluhan pasien terhadap kualitas pelayanan, ketepatan tindakan, serta aspek komunikasi interpersonal sehingga komunikasi perawat terbukti

berhubungan dengan tingkat kepuasan pasien (Asmawariza, 2026). Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang belum dikelola secara maksimal dalam mendukung peningkatan kinerja perawat.

Faktor penyebab yang menjadi permasalahan adalah kompetensi perawat yang belum merata. Kompetensi ini yang termasuk pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional seharusnya menjadi dasar untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Namun perbedaan latar belakang pendidikan, akses, dan pengalaman kerja terhadap pelatihan dan pengembangan profesi menyebabkan variasi kompetensi di antara perawat. Menurut (Laoh & Sendow, 2019), kompetensi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, namun dalam kenyataannya peningkatan kompetensi belum selalu diikuti dengan peningkatan kinerja secara konsisten.

Selain kompetensi ada faktor lain yaitu terkait insentif menjadi permasalahan penting yang memengaruhi kinerja perawat. Sistem insentif yang belum sepenuhnya adil dan proporsional terhadap beban kerja seringkali menimbulkan ketidakpuasan di kalangan perawat. Beberapa studi menyebutkan bahwa insentif finansial dan non-finansial mempunyai peranan untuk meningkatkan semangat dalam kinerja namun efektivitasnya sangat bergantung pada persepsi keadilan dan transparansi dalam pemberiannya (Meliyah et al., 2026). Pada kondisi saat perawat merasa insentif yang diterima tidak sama dengan kontribusi yang telah diberikan sehingga hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerja.

Motivasi kerja muncul sebagai faktor yang menghubungkan antara kompetensi dan insentif terhadap kinerja. Motivasi merupakan dorongan dari luar dan dalam dalam menjalankan individu guna berbuat demi pencapaian tujuan tertentu. Menurut konsep umum yang terdapat dalam psikologi organisasi bahwa motivasi kerja didefinisikan sekumpulan kekuatan dinamis yang memicu perilaku kerja, intensitas, menentukan arah dan ketahanan dalam mencapai tujuan organisasi (Shkoler & Kimura, 2020). Dalam konteks keperawatan bahwa perawat dengan kompetensi tinggi dan insentif yang memadai belum tentu menunjukkan kinerja optimal apabila tidak didukung oleh motivasi kerja yang kuat. Sebaliknya jika motivasi yang tinggi dapat memperkuat pengaruh kompetensi dan insentif terhadap peningkatan kinerja.

Permasalahan lainnya adalah kurangnya jumlah penelitian yang secara berlanjut mengkaji pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja perawat dalam memasukkan motivasi sebagai mediator variabel khususnya dalam konteks rumah sakit di Indonesia meskipun telah terbukti variabel motivasi mempunyai peranan penting dalam menghubungkan antara insentif dan kinerja perawat (Khuluq et.al, 2025). Padahal pendekatan ini penting untuk memahami hubungan yang lebih komprehensif antar variabel sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih akurat dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja perawat.

Dalam penelitian ini ada 28 kajian penelitian sebelumnya yang dikaji yang didapatkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan kuat antar 4 variabel penelitian yang ada. Dalam penelitian sebelumnya dari Khuluq et al., (2025) disimpulkan pelatihan dan insentif yang

diberikan untuk seluruh perawat bukan hanya akan menambah skill serta kesejahteraan perawat namun akan memperkuat motivasi perawat untuk bekerja yang akhirnya ada dampak positif dan kuat terhadap kinerja perawat di RSI Siti Hajar Sidoarjo. Dalam penelitian dari Rosyita et al., (2021) dari hasil penelitian terkait kemampuan profesional kinerja perawat di ranap RSUD Cibinong sebesar 82,40 %. Penelitian ini menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Namun pada variabel kompetensi profesional tidak berdampak yang signifikan terhadap kinerja perawat karena perawat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan SPO yang diberlakukan di RSUD Cibinong. Berdasarkan data komplain pasien di Rumkit Tingkat III 04.06.04 Slamet Riyadi Surakarta dari bulan Januari 2025 sampai dengan Agustus 2025 terdapat 10 laporan terkait kecepatan pelayanan yang diberikan: kurang cekatan, pelayanan kesehatan sangat kurang dan keterampilan pelayanan petugas.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada lingkup penelitian sebelumnya dan di Rumkit Tingkat III 04.06.04 Slamet Riyadi Surakarta menunjukkan adanya isu terkait dengan kinerja perawat serta terdapat *gap research* sehingga peneliti akan melakukan penelitian dengan mengangkat topik “Analisis Pengaruh Kompetensi dan Insentif dengan Variabel Mediator Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit” penting untuk dilakukan guna mengidentifikasi sejauh mana kompetensi dan insentif berperan dalam peningkatan kinerja perawat melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Penentuan pengambilan objek penelitian di Rumkit Tingkat III 04.06.04 Slamet Riyadi Surakarta dikarenakan terdapat isu yang muncul serta perlu untuk diteliti sebagai dasar peneliti guna melaksanakan penelitian lebih lanjut.

## B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap motivasi perawat?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan insentif terhadap motivasi perawat?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja perawat?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan insentif terhadap kinerja perawat?
5. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja perawat?
6. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja perawat melewati motivasi?
7. Apakah ada pengaruh yang signifikan insentif terhadap kinerja perawat melewati motivasi?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan Umum:

Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan insentif dengan variabel mediator motivasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit.

Tujuan Khusus:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi perawat,
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung insentif terhadap motivasi perawat,
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja perawat,

4. Untuk mengetahui pengaruh langsung insentif terhadap kinerja perawat,
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja perawat,
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja perawat,
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung insentif terhadap kinerja perawat.

#### D. Manfaat Penelitian

##### 1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khasanah keilmuan di bidang manajemen SDM, khususnya dilingkup pelayanan kesehatan dan keperawatan.

##### 2. Praktis

###### a) Bagi Manajemen rumah sakit

Sebagai dasar pengambilan keputusan dalam peningkatan kinerja perawat melalui penguatan kompetensi, pemberian insentif yang tepat, serta strategi peningkatan motivasi kerja.

###### b) Bagi Perawat

Memberikan pemahaman terkait pentingnya kompetensi dan motivasi dalam peningkatan performa kerja.

###### c) Bagi peneliti-peneliti kedepannya

Menjadi dasar referensi dan pengembangan penelitian-penelitian yang relevan di masa mendatang.