

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Seorang pemimpin dalam perusahaan atau dalam organisasi merupakan salah satu ujung tombak dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pemimpin mempunyai system yang di terapkan berbeda-beda dalam mengelola dan mengendalikan bawahannya sehingga mendorong bawahannya untuk bertindak produktif. Pemimpin unsur penting dan sangat mempengaruhi produktivitas kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja personil serta kualitas kerja personil. Kualitas kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial.

Pelayanan kesehatan dipengaruhi tingkat kepuasan kerja personel di rumah sakit. Personel yang tidak puas cenderung akan mengalami penurunan kinerja, sehingga tidak dapat memberi pelayanan kesehatan dengan baik. Kualitas pelaksanaan pelayanan rawat inap berhubungan erat dengan Produktifitas kerja personel atau sumber daya manusia dalam mendukung mutu pelayanan RSPAD Gatot Soebroto. Semakin tinggi produktivitas kerja personel dalam memberikan pelayanan kesehatan, maka semakin tinggi pula mutu pelayanan rawat inap RSPAD Gatot Soebroto, sehingga pasien akan mengalami penyembuhan yang optimal. Sebaliknya, semakin rendah produktivitas kerja personel dalam memberikan pelayanan kesehatan, maka semakin rendah mutu pelayanan RSPAD Gatot Soebroto. Oleh karena itu personel yang handal mutlak diperlukan dalam rangka mendukung keberhasilan pelayanan kesehatan. Begitu pentingnya peran personel yang handal dan professional bagi Instalasi rawat inap, untuk itu perlu adanya pengelolaan dan pengorganisasian personel secara terarah dan berkesinambungan agar dapat memberikan sumbangan positif bagi peningkatan produktifitas kerja Instalasi Rawat inap.

Membuat personel bekerja secara efisien, efektif dan terarah merupakan pekerjaan yang tidak mudah. Untuk menghasilkan personel yang handal, berarti

harus dilakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pengembangan, pemuasan dan pemanfaatan personel sebaik-baiknya.

Lingkungan kerja yang baik bagi nyaman bekerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Beban kerja yang terlalu banyak pada setiap personel, akan mempengaruhi produktivitas kerja pelayanan personel itu sendiri, untuk itu usaha pembinaan dan peningkatan kualitas kinerja pelayanan personel sesuai dengan beban kerja yang ada perlu dilakukan secara berkesinambungan agar kualitas kinerja pelayanan personel dapat maksimal, yang hasilnya dapat tercermin pada peningkatan produktivitas kerja personel. Usaha peningkatan produktivitas kerja dalam memberikan pelayanan keperawatan, merupakan salah satu permasalahan dasar pada suatu rumah sakit atau suatu unit kerja. Lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kualitas kerja personil sangat berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari suatu rumah sakit atau suatu unit kerja dalam menjalankan kegiatan atau pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan, jika didukung oleh peran serta personel didalam melaksanakan pekerjaan, dan peran kepemimpinan dalam menerapkan fungsi manajemen dalam mengarahkan dan memotivasi para personel dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga tidak ada personel yang merasa mempunyai beban kerja yang berlebihan atau kekurangan.

Suatu organisasi ataupun suatu perusahaan akan lebih mudah dicapai jika didukung dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, salah satunya dengan mempekerjakan pegawai yang kompeten dan berkualitas, jika pegawai yang telah ada dianggap belum memenuhi kebutuhan SDM yang diharapkan maka perlu dilaksanakan beberapa strategi, diantaranya yaitu pengembangan pegawai dan memaksimalkan manajemen sumber daya manusia. Pengembangan pegawai dapat dijadikan acuan untuk menambah kemampuan individu pegawai agar dapat bersaing, akan tetapi metode dan hal-hal lain yang bersangkutan dengan pengembangan pegawai harus tepat sasaran, agar pengembangan pegawai yang direncanakan tidak sia-sia.

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Atau sebagai suatu hasil dan usaha seseorang

yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Adapun faktor yang mempengaruhi, yaitu kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Apabila semangat kerja tinggi, semua pekerjaan akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai merupakan prestasi kerja yang baik.

Untuk mendapatkan suatu keberhasilan yang optimal dan kualitas kerja perawat dalam pelaksanaan pemberian pelayanan kesehatan di instalasi rawat inap RSPAD Gatot Soebroto, harus didukung oleh personel yang memiliki tingkat kemampuan yang baik dan profesional. Oleh karena itu kebutuhan akan personel pendukung yang berkualitas, dan dengan jumlah personel yang memadai harus tersedia, sehingga hasil pelayanan kesehatan menjadi optimal dan berkualitas.

Instalasi Rawat Inap adalah suatu unit pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat (RSPAD) Gatot Soebroto, yang sekaligus merupakan bagian terbesar dari RSPAD Gatot Soebroto, sehingga pasien akan mengalami proses penyembuhan yang optimal, yang akhirnya pasien atau keluarga pasien merasakan kepuasan. Agar kepuasan tersebut dapat dicapai, maka kualitas pelaksanaan pelayanan yang optimal dan berkualitas sesuai standar.

Produktivitas kerja di Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto, masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Dengan melihat dari ketidaklengkapan hasil pengisian rekam medis pasien yang masih tinggi, yaitu penulisan nama pasien, nomor rekam medis pasien, dan tanda tangan pasien, serta nama dokter dan juga nama perawat ditambah pengisian tanda tangan dari dokter atau perawat. Hasil penelitian yang saya lakukan dengan melihat hasil laporan bulanan yang di dapat masih sangat tinggi dimana pada bulan Januari – April 2014 didapatkan ketidaklengkapan Pengisian Rekam Medis di Perawatan Umum sebesar 11,28 %, di perawatan Bedah sebesar 60,10 %, perawatan IKA sebesar 3,17 %, Ruang Bayi sebesar 19,23 %, perawatan Kebidanan sebesar 14,49 %, perawatan jantung sebesar 30,26 %, perawatan paru sebesar 17,5%, perawatan jiwa sebesar 3,33%, dan perawatan stroke sebesar 10,76%, target sesuai standar adalah terisi lengkap (tidak ada yang tidak diisi). Sebanyak 21,36 % jumlah rekam medis yang dikembalikan dari Ruang perawatan rawat inap, dari sebanyak 4952 Rekam Medis

yang di kembalikan, karena ketidak lengkapan pengisian rekam medis yang dikembalikan ke ruang perawatan sebanyak 1058 Rekam Medis. Apabila ditelaah lebih mendalam, kondisi ini disebabkan oleh karena lingkungan kerja dimana beban kerja yang banyak dan tidak merata pada setiap personel, serta rendahnya pengawasan kerja personil dari para kepala Ruangan sebagai manajemen serta kemampuan personildengan masih menunda pekerjaan sehingga terlambatnya penyelesaian, masih kurang kesadaran untuk membiasakan diri dengan langsung menulis apa yang sudah di kerjakan tidak memanfaatkan waktudengan baik, tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, sering bersikap apatis terhadap apa yang telah ditetapkan, serta masih melakukan hal-hal yang bersifat kontraproduktif. Kondisi ini jika dibiarkan lambat laun akan menjadi faktor penghambat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu perlu pemecahan masalah terhadap faktor penghambat tersebut, agar lebih baik dari kondisi sekarang.

Produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai dari kesedian pegawai untuk mengeluarkan tenaga dengan lingkungan kerja dan kemampuan kerja serta kualitas kerjapersonel sementara kepuasan kerja adalah perasaan dari kondisi pegawai yang merasa puas dalam bekerja bila aspek untuk dirinya sesuai atau terpenuhi, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari penjelasan latar belakang di atas, terlihat bahwa adanya permasalahan dengan lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kualitas kerja perawat serta berimplikasi terhadap produktivitas kerja personel. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kualitas kerja perawat serta berimplikasi terhadap produktivitas kerja personel, maka dilakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kualitas Kerja Perawat serta implikasinya terhadap Produktivitas Kerja di Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad”.

I.2 Pembatasan Masalah

Berbagai faktor yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah di atas, menunjukkan berbagai kemungkinan yang diduga memiliki keterkaitan satu sama lain. Karena keterbatasan waktu, dan keterbatasan dana, dan agar penelitian ini lebih memiliki fokus yang jelas, dan dapat didesain secara baik, maka perlu dibatasi pada masalah yang terkait dengan pengaruh antara lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap Kualitas Kerja Perawat serta implikasinya terhadap Produktivitas Kerja di Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad.

I.3 Perumusan Masalah

Berbagai faktor yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah dan pembatasan masalah di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kerja personel dalam memberikan pelayanan kesehatan di Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad?
- b. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kualitas kerja personel dalam memberikan pelayanan kesehatan di Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad?
- c. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja personel di Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad?
- d. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja personel di Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad?
- e. Apakah terdapat pengaruh kualitas kerja personel terhadap produktivitas kerja di Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad?

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kualitas kerja personel serta implikasinya terhadap produktivitas kerja di Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad secara parsial maupun bersama – sama.

- a. Untuk mengetahui lingkungan kerja dengan kualitas kerja personel dalam memberikan pelayanan kesehatan di Instalasi Rawat Inap di RSPAD Gatot Soebroto.
- b. Untuk mengetahui kemampuan kerja personil dengan kualitas kerja personel dalam memberikan pelayanan kesehatan di Instalasi Rawat Inap di RSPAD Gatot Soebroto.
- c. Untuk mengetahui lingkungan kerja dengan produktivitas kerja di Instalasi Rawat Inap di RSPAD Gatot Soebroto
- d. Untuk mengetahui kemampuan kerja dengan produktivitas kerja personildi Instalasi Rawat Inap di RSPAD Gatot Soebroto
- e. Untuk mengetahui kualitas kerja perawat dengan produktivitas kerja personel dalam memberikan pelayanan kesehatan di Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto.

I.4.2 Manfaat Penelitian

I.4.2.1 Manfaat Teoritis

- a. Di harapkan tesis ini menjadi proses pengembangan ilmu pengetahuan khususnya penerapan Ilmu Sumber Daya Manusia untuk peningkatan produktivitas kerja, kualitas kerja perawat dan dapat dilaksanakan dengan baik oleh pegawai/personel serta dapat memberikan kepuasan kepada pasien agar dapat meningkatkan pelayanan kesehatan dalam rangka mencapai tujuan di Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad
- b. Dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa / peneliti yang ingin meneliti lebih jauh tentang penerapan Ilmu Sumber Daya Manusia dan sebagai informasi bagi para pembaca

I.4.2.2 Manfaat Praktis

- a. Dapat dijadikan masukkan kepada pimpinan RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad untuk meningkatkan produktivitas kerja di Instalasi Rawat Inap yang berkaitan dengan faktor lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kualitas kerja perawat.

- b. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Instalasi Rawat Inap untuk meningkatkan produktivitas kerja.

