

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia keperawatan merupakan faktor penting dalam pelayanan kesehatan di Rumah Sakit disamping sumber daya pendukung lainnya, seperti dana, alat kesehatan dan fasilitas kerja lainnya yang mendukung. Ketersediaan sumber daya manusia keperawatan seperti tersebut di atas merupakan pendukung untuk keberhasilan pencapaian suatu tujuan Rumah Sakit. Terlebih lagi dalam era globalisasi saat ini, persaingan menjadi sangat tajam dalam segala bidang baik dalam pasar domestik maupun pasar internasional, dan hal ini juga berdampak pada industri Rumah Sakit. Disamping sebagai industri, Rumah Sakit juga mempunyai fungsi sosial dan ekonomi, dituntut harus mampu memberikan kepuasan pada pelanggan (pasien) untuk memenangkan persaingan. Masyarakat saat ini menuntut akan pelayanan kesehatan yang dapat memenuhi kebutuhan dan harapannya, karena saat ini mereka sudah memahami haknya sebagai pasien, dapat memilih dan menentukan kepada siapa mereka akan mencari pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, Rumah Sakit perlu terus berusaha untuk memenangkan persaingan pasar dengan berupaya menciptakan dan mengelola sumber daya manusia keperawatan.

Dalam menciptakan dan mengelola sumber daya manusia keperawatan di suatu Rumah Sakit, ada banyak hal yang perlu diperhatikan salah satu diantaranya adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia keperawatan yang memiliki prestasi kerja di bidang keperawatan dalam melaksanakan pekerjaannya atau bidang asuhan keperawatan. Prestasi kerja perawat adalah hasil kerja di bidang keperawatan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan terciptanya perawat yang memiliki prestasi kerja yang baik, maka efektifitas dalam pemberian asuhan keperawatan akan menjadi optimal, yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada pasien, sehingga pasien memiliki harapan akan kesembuhan yang optimal.

Menyikapi keadaan seperti tersebut di atas, maka perawat yang memiliki prestasi kerja mutlak diperlukan. Untuk menciptakan perawat yang memiliki prestasi kerja, maka diperlukan suatu dorongan agar perawat lebih memiliki inisiatif, bersemangat dan berprestasi dalam bekerja. Akan tetapi, ada beberapa faktor memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja perawat, antara lain lingkungan kerja, komunikasi, dan kemampuan manajerial.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, beberapa peneliti antara lain : Rahayu, Ariyani dan Kurniawan (2013), Budiman dan Nastiti (2012), Sukiyasto (2005), Sugiarto (2012), serta Soelehan dan Sukartaatmadja (2009), telah melakukan penelitian terkait dengan lingkungan kerja, komunikasi, dan kemampuan manajerial. Mereka menemukan bahwa : a) Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT PLN Cabang Madiun. (Rahayu, Ariyani dan Kurniawan, 2013).; (b) Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi, lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Matraman, Jakarta. (Budiman dan Nastiti, 2012).; c) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. (Sukiyasto, 2005).; d) Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dipenda Jawa Timur. (Sugiarto, 2012).; e) Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Warga SMP Perintis, Pancoran Mas, Depok. (Soelehan dan Sukartaatmadja, 2009).

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja perawat pelaksana adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi : perlengkapan kerja, alat kesehatan dan keselamatan kerja, serta temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi : hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, dan sistem informasi. (Sedarmayanti, 2010, hlm.17). Lingkungan kerja yang nyaman, dapat menjadi

faktor pendorong kinerja pegawai, seperti kondisi hubungan antara pegawai di dalam organisasi, maupun di antara rekan sekerja. (Wibowo, 2014, hlm.70).

Disamping faktor lingkungan kerja yang kondusif, maka diperlukan juga faktor komunikasi yang baik, sehingga diharapkan akan membawa dampak positif dan berkaitan dengan prestasi kerja perawat pelaksana, karena setiap informasi yang disampaikan dan diterima dapat dipahami dan diimplementasikan secara efektif. Komunikasi, merupakan proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain secara langsung maupun menggunakan media untuk memberi tahu, mengubah sikap, pendapat atau perilaku. (Wibowo, 2014, hlm.242). Kemudian, jika dikaitkan dengan organisasi, maka komunikasi yang efektif sangat penting bagi suatu organisasi karena merupakan koordinat pegawai dalam memenuhi kebutuhan pegawai, mendukung manajemen dalam mengambil keputusan. (Mc. Shane & Von Glinov, 2010, hlm.324).

Faktor kemampuan manajerial pegawai dalam suatu organisasi, juga merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap upaya peningkatan prestasi para pegawai tersebut. Kemampuan manajerial adalah kemampuan melaksanakan sistem dan metode pengelolaan sumber daya manusia dengan bantuan orang lain dengan langkah langkah mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian. (Sunyoto, 2013, hlm.17).

Kemampuan manajerial terkait dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, kontrol sampai dengan evaluasi. (Sudarmanto, 2009, hlm.143). Sedangkan kemampuan sendiri berarti dapat melakukan tugas/pekerjaan, sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan, sedangkan keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. (Moenir, 2009, hlm.116).

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka perawat pelaksana juga dituntut agar memiliki kemampuan manajerial yang baik, agar mampu mengelola pekerjaan yang menjadi tugasnya secara baik. Disamping itu, perawat pelaksana juga dituntut untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, seperti melayani pasien yang membutuhkan pelayanan perawatan kesehatan dari perawat pelaksana yang profesional dan memiliki prestasi kerja yang baik. Suatu hasil pekerjaan dikatakan

berkualitas, hanya akan dapat terasa lebih bermanfaat bagi umum, jika diolah dan disajikan secara profesional oleh sumber daya manusia yang berkemampuan.

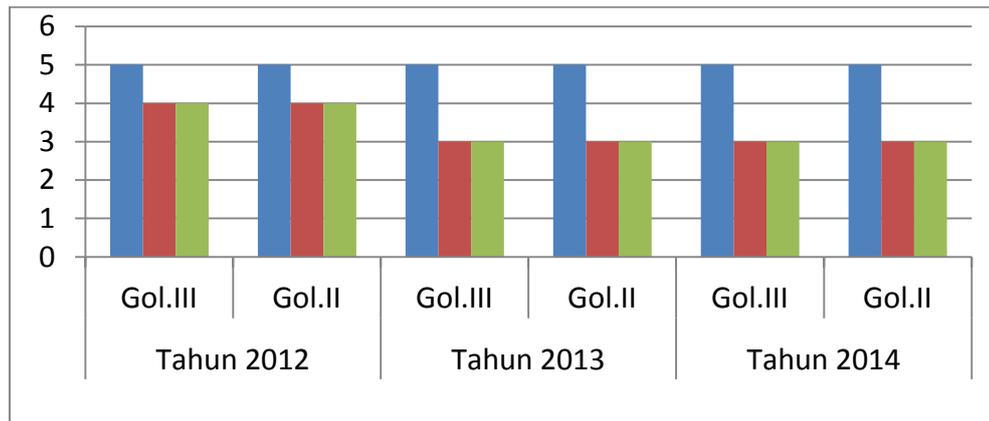
Namun pada kenyataan berdasarkan pengamatan, jika dikaitkan dengan prestasi kerja perawat pelaksana di di Ruang Perawatan Inap Paru dan Jantung Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat (RPSAD) Gatot Soebroto, terlihat bahwa prestasi kerja perawat pelaksana masih belum seluruhnya baik. Hal ini terlihat dari hasil laporan kinerja perawat pelaksana yang menjadi tolok ukur penilaian prestasi kerjaperawat pelaksana. Tabel 1 dan Gambar 1 menunjukkan bahwa kinerja perawat dari tahun 2012 sampai 2014 dari produktifitas dan disiplin mengalami penurunan

Tabel 1 Laporan Kinerja Perawat Pada Ruang Perawatan Inap Paru dan Jantung Terhadap 80 Perawat Pelaksana Tahun 2012 – 2014

No	Unsur Yang Dinilai	Tahun 2012		Tahun 2013		Tahun 2014	
		Gol.III	Gol.II	Gol.III	Gol.II	Gol.III	Gol.II
1	Kehadiran	5	5	5	5	5	5
2	Poduktifitas	4	4	3	3	3	3
3	Disiplin	4	4	3	3	3	3

Keterangan :

- a. Kehadiran : Nilai 5 (hadir penuh) ; Nilai 4 (tidak hadir 1 – 3 hari) ; Nilai 3 (tidak hadir 4 – 10 hari) ; Nilai 2 (tidak hadir 11 – 15 hari) ; Nilai 1 (tidak hadir >15 hari)
- b. Poduktifitas : Nilai 5 (sangat produktif) ; 4 (produktif) ; 3 (cukup produktif) ; 2 (kurang produktif) ; 1 (tidak produktif)
- c. Disiplin : Nilai 5 (sangat disiplin) ; 4 (disiplin) ; 3 (cukup disiplin) ; 2 (kurang disiplin) ; 1 (tidak disiplin)
- d. Sumber : Laporan Kinerja Perawat Ruang Perawatan Paru dan Jantung, (2012 – 2014)



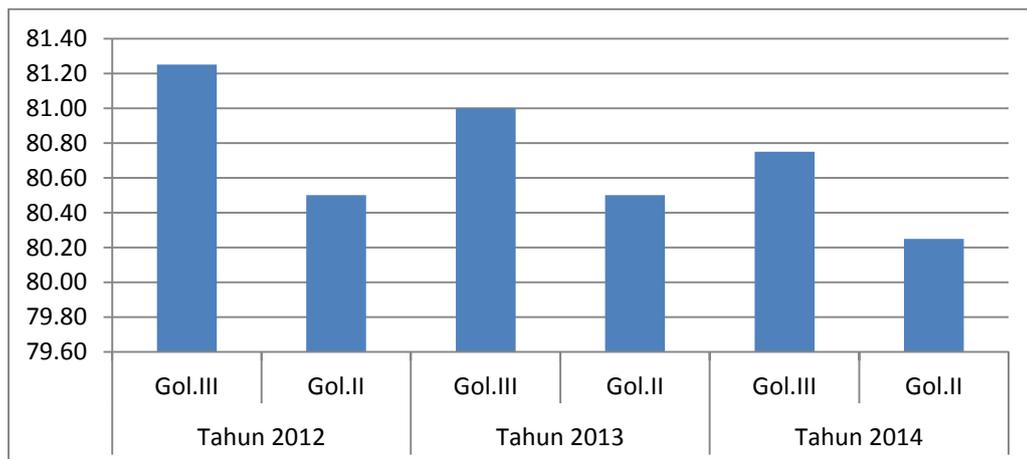
Gambar 1 Kinerja Perawat Pada Ruang Perawatan Inap Paru dan Jantung Terhadap 80 Perawat Pelaksana Tahun 2012 – 2014

Laporan kinerja perawat pelaksana tersebut, sekaligus menjadi dasar pertimbangan dalam setiap pengisian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979. Dari DP3 khusus untuk penilaian prestasi kerja perawat tahun 2012 – 2014 disajikan dalam tabel 2 dan dalam bentuk grafik disajikan pada gambar 2.

Tabel 2 Ringkasan Hasil DP3 (Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja) 80 Perawat Pada Ruang Perawatan Inap Paru dan Jantung Tahun 2012 – 2014

Unsur Dari DP3 Yang Dinilai	Tahun 2012		Tahun 2013		Tahun 2014	
	Gol.III	Gol.II	Gol.III	Gol.II	Gol.III	Gol.II
Prestasi	81,25	80,50	81,00	80,50	80,75	80,25

Sumber : Ruang Perawatan Paru dan Jantung, (2012 – 2014)



Gambar 2 Ringkasan Hasil DP3 (Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja) 80 Perawat Pada Ruang Perawatan Inap Paru dan Jantung 2012 – 2014

Kecenderungan penurunan prestasi kerja (kinerja) perawat pelaksana seperti tersebut di atas, ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja, komunikasi, dan kemampuan manajerial. Apabila lingkungan kerja kondusif, kemudian adanya komunikasi yang baik antara dengan perawat atasan, dan antara sesama perawat, serta kemampuan manajerial yang baik dari pemimpin maupun para perawat pelaksana, dapat mendorong peningkatan prestasi kerja perawat pelaksana ke tingkat yang optimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Untuk mencapai prestasi kerja perawat pelaksana ke tingkat yang optimal, dan dalam rangka pencapaian visi dan misi rumah sakit, maka harus dipahami tugas-tugas dan fungsi perawat pelaksana.

Adapun tugas dan fungsi perawat pelaksana di RSPAD Gatot Soebroto, meliputi : a) Menyiapkan pasien untuk pemeriksaan diagnostik atau Laboratorium Pengobatan dan tindakan; b) Memberikan penjelasan atas pertanyaan pasien/keluarga pasien dengan kalimat yang mudah dimengerti, bersikap sopan dan ramah tamah; c) Memelihara kebersihan pasien, ruangan dan lingkungan perawatan; d) Menyimpan, memelihara dan menyiapkan peralatan yang diperlukan sehingga siap pakai; e) Berpartisipasi dalam setiap memberikan masukan/ide, untuk meningkatkan asuhan keperawatan.

Dari berbagai penjelasan di atas dalam hal lingkungan kerja yang belum kondusif, komunikasi yang masih belum efektif dan efisien, serta kemampuan manajerial yang belum handal, kesemuanya dirasakan telah menjadi faktor penghambat yang dapat mempengaruhi terhadap upaya peningkatan prestasi kerja perawat pelaksana. Faktor penghambat yang menjadi masalah dalam upaya peningkatan prestasi kerja perawat pelaksana di Ruang Perawatan Inap Paru dan Jantung RSPAD Gatot Soebroto, antara lain : a) Lingkungan kerja di Ruang Perawatan Paru dan Jantung, masih kurang kondusif, sehingga kurangnya kenyamanan dalam bekerja.; b) Komunikasi yang terjadi pada perawat di Ruang Perawatan Inap Paru dan Jantung kurang efektif, sehingga terjadi salah interpretasi diantara mereka dan menimbulkan ketidaknyamanan antar personel. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya informasi yang diterima oleh personel dan kurangnya pemahaman personel dalam menerima informasi tersebut sehingga masih terjadi kesalahan penyampaian informasi dalam berkomunikasi atau dengan kata lain dapat disebut dengan miskomunikasi.; c) Kemampuan manajerial dari kepala ruang perawatan masih dirasakan kurang, sertamasih belum memahami seluk beluk bidang tugasnya, sehingga masih terlalu lama dalam mengambil keputusan.; d) Kemampuan manajerial dan inisiatif para perawat pelaksana dirasakan belum optimal, sehingga para perawat cenderung menunggu perintah dari atasan dalam melaksanakan tugas.; e) Penempatan staf dalam tugas dan fungsinya, masih belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan kerja staf, sehingga dapat mempengaruhi kemajuan karir staf (perawat pelaksana).; f) Perhatian dari kepala ruang perawatan terhadap tugas-tugas bawahannya dirasakan masih kurang sehingga cenderung mengabaikan kesulitan yang dialami bawahannya dalam pelaksanaan tugasnya.

Faktor-faktor tersebut di atas, jika dibiarkan lambat laun akan menjadi faktor penghambat dalam memberikan pelayanan perawatan kepada pasien, serta semakin memberi peluang pada setiap perawat pelaksana untuk mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya, kemudian dapat menghambat upaya peningkatan prestasi kerja para perawat pelaksana. Oleh karena itu perlu pemecahan masalah, agar upaya peningkatan prestasi kerja perawat pelaksana dapat tercapai, sehingga prestasi kerja perawat pelaksana menjadi optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, terlihat bahwa ada masalah berkaitan dengan lingkungan kerja, komunikasi dan kemampuan manajerial dengan prestasi kerja perawat pelaksana di ruang perawatan inap paru dan jantung RSPAD Gatot Soebroto, maka dirasakan perlu untuk melakukan penelitian guna mendapatkan solusi pemecahan atau penyelesaian terhadap masalah yang ada. Penelitian yang akan dilakukan dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kemampuan Manajerial Terhadap Prestasi Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Perawatan Inap Paru Dan Jantung RSPAD Gatot Soebroto”.

I.2 Pembatasan Masalah

Berbagai faktor yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah, menunjukkan berbagai kemungkinan yang diduga memiliki keterkaitan satu sama lain. Agar penelitian ini lebih memiliki fokus yang jelas, maka penelitian dibatasi hanya pada masalah lingkungan kerja, komunikasi dan kemampuan manajerial yang diperkirakan mempengaruhi prestasi kerja perawat pelaksana di Ruang Perawatan Inap Paru dan Jantung RSPAD Gatot Soebroto.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kemampuan manajerial terhadap prestasi kerja perawat pelaksana di ruang perawatan inap paru dan jantung RSPAD Gatot Soebroto, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja perawat pelaksana di ruang perawatan inap paru dan jantung.
- b. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja perawat pelaksana di ruang perawatan inap paru dan jantung.
- c. Apakah terdapat pengaruh kemampuan manajerial terhadap prestasi kerja perawat pelaksana di ruang perawatan inap paru dan jantung.
- d. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kemampuan manajerial secara simultan terhadap prestasi kerja perawat pelaksana di ruang perawatan inap paru dan jantung.

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.4.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kemampuan manajerial baik secara sendiri-sendiri maupun secara simultan terhadap prestasi kerja perawat pelaksana di ruang perawatan inap paru dan jantung RSPAD Gatot Soebroto.

I.4.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Bagi para peneliti, di harapkan tesis ini dapat berguna sebagai bahan informasi ataupun referensi untuk penelitian selanjutnya, serta dapat memperkaya wawasan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 2) Bagi UPN “Veteran” Jakarta, di harapkan tesis ini dapat menambah dan melengkapi hasil-hasil penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat digunakan sebagai referensi untuk berbagai kepentingan dalam bidang manajemen.
- 3) Penelitian ini berguna sekali terutama dalam memberikan pemikiran dan penambahan wawasan tentang hubungan lingkungan kerja, komunikasi dan kemampuan manajerial dengan prestasi kerja perawat pelaksana di ruang perawatan inap paru dan jantung RSPAD Gatot Soebroto.
- 4) Bagi penulis, tesis dapat berguna sebagai sarana menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya masalah lingkungan kerja, komunikasi dan kemampuan manajerial dengan prestasi kerja perawat pelaksana di ruang perawatan inap paru dan jantung RSPAD Gatot Soebroto.

b. Manfaat Praktis

Di harapkan tesis ini dapat sebagai bahan masukan bagi pimpinan dalam upaya pembinaan organisasi dan pengembangan Sumber Daya Manusia di Ruang Perawatan Inap Paru dan Jantung RSPAD Gatot Soebroto.