BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan profesionalisme tenaga keperawatan sudah mulai menuju pada perkembangan dibidang kepemimpinan perawatan. Untuk mencapai manajerilisasi keperawatan yang baik diperlukan kemampuan dan keterampilan pimpinan keperawatan dalam mengaplikasikan peran-perannya, sehingga efektif dalam mengelolah pelayanan dan asuhan keperawatan sesuai perkembangan ilmu dan teknologi dan kebutuhan masyarakata serta dilain pihak pimpinan perawatan harus mampu membawa diri untuk mengelola hubungan interpersonal yang efektif dengan tenaga perawat yang ada dalam pelayanan dan tim kesehatan lain untuk mencapai tujuan yang optimal *(Lokakarya manajemen keperawatan, PPKC).*

Tingkat pendidikan yang belum memadai sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, karena pendidikan merupkan peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kemampuan profesional individu (Notoatmojo, 2010). Selain itu faktor mempengaruhi kinerja seseorang yaitu Motivasi terbentuk dari sikap (attitude). Motivasai merupakan kondisi yang menggerakkan diri perawat yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri seseoranguntuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal *(Heri purwanto (2013 : 20).,* Reward merupakan segala aspek yang diberikan organisasi kepada pegawainya dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai

agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi organisasi dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Sehingga dalam suatu pekerjaan sangat dibutuhkan seorang pimpinan untuk memberikan motivasi kepada stafnya.Sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi tersebut.

Kinerja staf perawat dalam melaksanakan tugas keperawatan masih belum bisa dikatakan mencapai hasil yang optimal, hal ini dipengaruhi oleh kurangnya hubungan interpersonal antara pimpinan perawatatan dengan staf perawat atau dengan perawat dengan perawat yang lain, dan cara pimpinan keperawatan memakai cara paksa, mengawasi, mengancam, dan berulang-ulang menerapkan kekuasaan institusi sehingga terjadi penurunan produktivitas kerja *(Rusel, 2014, dikutib oleh Dra. Suharti Samba, 2015).*beberapa hal yang diduga mempengaruhi kurang hubungan interpersonal tersebut sehingga terjadi ketidak efektifnya peran pimpinan yang terhadap kinerja perawat.

Kinerja perawat merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.Menurut *Robbins (2016:89*) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interkasi antara kemampuan dan motivasi.Dalam hal Rumah sakit merupakan tempat pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis untuk menciptakan sumber daya manusia berkualitas dalam rangka upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan secara menyeluruh, terpadu, merata, terjangkau dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.Sebagai fungsinya, rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan

perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU Nomor 44 tahun 2010).Sumber daya manusia di rumah sakit sangat cukup berperan dalam pemberian pelayanan kepada pasien adalah perawat.peran perawat dirumah sakit khususnya di instalasi rawat inap sangatlah penting.Perawat merupakan ujung tombak pelayaanan kesehatan di rumah sakit yaitu tenaga yang paling lama berhubungan lama dengan pasien.Praktik keperawatan seharusnya senantiasa dapat meningkatkan mutu pelayanan profesinya, dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang *tugasnya (Kusnanto, 2014:78).*

Disamping itu Peran pimpinan yang menciptkan suasana kondusif dilingkungan kerja dapat mengakibatkan motivasi seseorang untuk kegiatan dalam melaksanakan kerja. Adapun seorang pimpinansebagai mentor itu adalah orang bijaksana, lebih tua, memiliki pengalaman dan berkomunikasi dengan baik secara profesioanl, seseorang memberikan hubungan emosional dan menumbuhkan rasa percaya diri. Seseorang yang menginvestasikan waktu dan tenaga dalam perkembangan profesi dan organisasi, seseorang yang berpenagruh pada standar, seseorang yang mampu mengajarkan tentang kemampuam skill dan interpersonal, seseorang yang dapat memberikam wawasan atau pandangan tentang situasi yang terjadi, seseorang yang membantu pengembangkan karier, dan mendorong untuk menghadapi perubahan yang terjadi*(Darling, 2015 dikutib oleh Marquis dan Haston 2016: 246).*

Dengan peran mentor diatas diharpakan kinerja perawat dapat ditingkatkan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu pelatihan dan kemampuan serta kepemimpinan yang dimiliki *(Heidir, 2014).* Sedangkan penurunn kinerja dipengaruhi oleh kejenuhan. Kejenuhan kerja dapat dapat disebabkan oleh kegiatan yang kurang menarik, monoton, berulang-ulang dan situasi lingkungan yang kurang kondusif kerja *(Panji Anoraya, 2014).*Sebagaimana halnya kinerja perawat sangat bergantung pada motivasi,pendidikan, kemampuan, keterampilan dan reward yang diberikan seseorang pimpinan terhadap prestasi perawat tersebut. Rendahnya kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : 1) tingkat pendidikan yang relatif masih rendah, 2) gaji yang belum memadai, dan 3) kebijakan-kebijakan yang tidak menguntungkan perawat *(Nursalam, 20015).*Jadi pimpinan ruang rawat adalah seseorang tenaga keperawatan yang diberi tanggung jawab dan wewenang dalam mengatur dan mengendalikan kegiatan pelayanan keperawatan. pimpinan ruang rawat bertanggung jawab atas : 1) program pengembangan staf tenaga keperawatan yang berkaitan dengan pelayanan keperawatan, 2) penilaian staf kinerja keperawatan, 3) orientasi tenaga keperawatan, 4) penyegaran dan kegiatan ilmiah, 5) pelaksanaan program bimbingan., sedangkan pimpinan ruang rawat memiliki wewenang yang meliputi : 1) mengarahkan dan membimbing pelaksanaan tugas keperawatan, 2) melakukan penilaian kinerja tenaga keperawatan, 3) mengkoordinasi, mengawasi, dan mengendalikan pelaksanaan dan pengunaan peralatan keperawatan, 4) meminta informasi dan mengarahkan kepada atasan, 5) dan memberi saran dan pertimbangan kepada atasan khusunya

yang berkaitan dengan pelayanan keperawatan. pimpinan ruang rawat dalam kegiatanya, bertugas sebagai : 1) menyusun program pengembangan staf keperawatan sesuai dengan kebutuhan pelayanan di rumah sakit, 2) menyusun program orientasi bagi mahasiswa dan tenaga keperawatan yang baru di rumah sakit, 3) menyusun anggaran biaya untuk kebutuhan pengembangan staf, peralatan, dan kebutuhan lain, 4) menyusun program pengendalian mutu pelayanan atau asuhan keperawatan dirumah sakit, 5) berperan serta dalam karya ilmiah dan penelitian yang dilakukan di rumah sakit, 6) memotivasi kepada tenaga keperawatan untuk meningkatkan semangat kerja dengan membuat usulan penghargaan atas prestasi kerja kepada direktur (reward sytem) berupa piagam penghargaan dan kesempatan studi banding. Selain itu pemimpin ruang rawat yang baik dalam mengerjakan berbagai hal yaitu : 1) menyampaikan visi dan misi rumah sakit dengan jelas, 2) memberikan arah yang tepat, 3) memberikan umpan balik kinerja, 4) memahami dan mendorong tenaga perawat, 5) dan menertibkan, hal tersebut merupakan bagian dari peran mentor.

Dalam menuju pelayanan yang profesional seharusnya kinerja perawat ditingkatkan sesuai dengan tuntutan masyarakat.Pencapain kinerja yang baik dapat meningkatkan mutu dan asuhan keperawatan.disamping itu suasana kerja yang kondusif dapat menciptkan oleh perawat agar bekerja secara efektif. Untuk menciptakan suasan kerja yang dapat mendorong perawat melakukan hal baik, diperlukan seseorang pimpinan *(Hartono, 2014).*Peran pimpinan sebagai mentor yaitu meningkatkan kinerja perawat yang sesuai dengan standar asuhan keperawatan. Asuhan keperawatan adalah suatu proses atau rangkaian kegiatan

pada praktek keperawatan langsug diberikan kepada pasien dengan berbagai tatanan pelayanan kesehatan termasuk rumah sakit dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Asuhan keperawatan yang bermutu adalah pelayanan yang dapat memuaska pasien *(Kuswanto: 80)*

Boone dan Kurtz (2015:56) menyatakan evaluasi kinerja perawat dapat dilakukan dengan membandingkan antara hasil aktual dengan hasil yang diinginkan.Seseorang yang dapat mempengaruhi bawahanya dengan kulaitas – kualitas yang dimilikinya untuk mencapai pengertian dan kepercayaan bawahanya. Peran pimpinan akan sangat berpengaruh apabila dapat menerangkan kepada bawahanya mengenai tindakan yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukanya. Tindakan pimpinan yang menyalahgunakan kekuasaanya akan menjadi persoalan yang serius bagi organisasi. Hal ini dapat menimbulkan keidakpercayaan karyawa terhadap pemimpin dan dapat menyebabkan kondisi suatu organisasi sulit diprediksi sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas maka dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah pemimpin dengan peran kepemimpinanya *(Tondok dan Andarika, Gasikan tugas kepa: 123).*

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti analisis faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat UGD di RSUD Labuang Baji Makassar.

B. Rumusan Masalah

Dari permasalahan diatas maka penulis menyimpulkan berbagai rumusan masalah yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu:

1. Apakah pengetahuan berpengaruh dengan kinerja perawat UGD di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar?
2. Apakah masa kerja berpengaruh dengan kinerja perawat UGD di Rumah Sakit Umum DaerahLabuang Baji Makassar?
3. Apakah motivasi berpengaruh dengan kinerja perawat UGD di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar?
4. Variabel manakah yang paling berpengaruh berhubungan dengan kinerja perawat UGD Di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja perawat UGD di Di Rumah Sakit Umum Daerah RSUD Labuang Baji Makassar.
2. Untuk mengetahui yang berhubungan dengan masa kerja terhadap kinerja perawat UGD Di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat UGDDi Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar.
4. Untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh dengan kinerja perawat UGD Di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. **Bagi Akademik**, menambah khasanah, memperluas wawasan ilmu penegtahuan untuk pengembangan bagi peneliti mendatang.
2. **Bagi RS**, hasil penelitian ini merupakan masukkan yang berarti bagi manajemen keperawatan terutama penerapan peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja perawat.
3. **Bagi Peneliti**, menambah pengalaman yang sangat berharga dalam rangka memperoleh wawasan dan pengetahuan, selain itu juga merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar magister kesehatan dibidang manajemen keperawatan.
4. **Bagi Profesi**, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data dasar untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut dalam mengembangkan profesi keperawatan melalui pelaksanaan standar asuhan keperawatan.