

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Menurut *World Health Organization* (WHO), sehat merupakan keadaan sejahtera fisik, mental dan sosial yang utuh dan bukan hanya bebas dari penyakit dan kecacatan. Kesehatan merupakan hak paling dasar setiap manusia, tanpa memandang ras, agama, politik, dan kondisi sosial ekonomi. Kesehatan diperlukan agar seseorang mampu mencapai kedamaian, keamanan, dan kebebasan melakukan apapun dalam hidupnya. Upaya untuk mencapai kesehatan dapat dilakukan dengan meningkatkan kesehatan dan mencegah penyakit, terutama penyakit yang paling banyak menyerang masyarakat. Promosi kesehatan menjadi upaya untuk mengedukasi masyarakat tentang suatu penyakit, misalnya gejalanya, kapan harus ke dokter, dan tentu saja tindakan pencegahannya. Tidak hanya itu, pemerintah juga harus menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan dan memastikan bahwa setiap orang memiliki hak yang sama untuk mengaksesnya. Fasilitas ini tidak hanya terbatas pada kesehatan fisik, tetapi juga kesehatan psikis. (<https://www.kompas.com/>)

Keberadaan sarana kesehatan pada setiap wilayah atau daerah sangatlah penting. Hal ini bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang membutuhkan. Berdasarkan laporan Statistik Indonesia, terdapat 11.874 unit sarana kesehatan di Indonesia pada 2021. Jumlah ini naik 1,27% dibandingkan tahun sebelumnya yang sebanyak 11.724 unit.

Rinciannya, terdapat 8.905 unit poliklinik di seluruh Indonesia. Jumlah ini berkurang 0,53% dibandingkan 2020 yang sebanyak 8.858 unit. (<https://databoks.katadata.co.id/>)

**Gambar 1.1**

**Jumlah Sarana Kesehatan di Indonesia (2021)**



\*Sumber : <https://databoks.katadata.co.id/>

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit yang dalam menjalankan fungsinya memberikan pelayanan kesehatan; melibatkan berbagai komponen; sarana prasarana, alat kesehatan, obat-obatan, tenaga kesehatan, dll. Untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan; dan memastikan pelayanan kesehatan baik, maka ditetapkan kewajiban rumah sakit memberikan pelayanan dengan aman dan dengan standar mutu yang ditetapkan oleh rumah sakit.

Rumah sakit sebagai sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang jasa yang memiliki hubungan yang erat dengan pengelolaan sumber daya, baik sarana dan prasarana maupun dengan manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, yang didalamnya terdapat visi misi dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mondy dan Martocchio (2016 : 25), Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai.

Rumah sakit memiliki banyak sumber daya manusia karena banyaknya macam profesi dan jumlah tenaga kerja yang bekerja didalamnya. Sumber daya yang ada di dalam sebuah rumah sakit terdiri dari tenaga kesehatan (meliputi dokter, perawat, apoteker, analis, ahli gizi, fisioterapis, radiografer, perekam medis) dan juga non tenaga kesehatan (keuangan, administrasi, personalia, keamanan, dan sebagainya). Perawat sebagai salah satu unsur penting dalam suatu rumah sakit. Perawat merupakan seseorang yang bertugas untuk memberikan asuhan pelayanan terhadap pasien dalam suatu rumah sakit. Perawat bertanggung jawab memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien di rumah sakit. Oleh karena itu, kinerja perawat sangat berpengaruh terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Sehingga perawat perlu diteliti guna mengetahui keterkaitannya dengan kinerja dirumah sakit.

Berdasarkan hasil pra survey melalui wawancara dengan Ibu Isnı Maftuhah, S.Kep., Ns. (Kepala Seksi Keperawatan) yang dilakukan oleh peneliti pada hari Selasa, 16 November 2021 menunjukkan bahwa beberapa hambatan yang mempengaruhi kinerja perawat di RSI Purwokerto diantaranya kurangnya pelatihan dan kurangnya jumlah perawat yang ada di RSI Purwokerto seringkali mengakibatkan rotasi pada ruang tertentu yang membutuhkan sehingga mengakibatkan beban kerja pada perawat. Adapun kurangnya motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada perawat seringkali dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

RSI Purwokerto memiliki motto “mitra masyarakat, menuju sehat” dengan visi “Rumah Sakit pilihan utama masyarakat yang berpusat pada pasien dengan mengutamakan mutu dan keselamatan pasien” (<https://rsipurwokerto.co.id/>). Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto memiliki jumlah perawat sebanyak 100 orang, terbagi menjadi perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) sebanyak 9 orang, *Intensive Care Unit* (ICU) sebanyak 5 orang, Instalasi Kamar Bedah Sentral (IKBS) sebanyak 10 orang, Unit Hemodialisa sebanyak 5 orang, Instalasi Rawat Jalan sebanyak 12 orang, Instalasi Rawat Inap sebanyak 49 orang, dan bagian Manajemen sebanyak 10 orang.

Perawat memiliki tugas pokok dan fungsi yang sangat penting untuk membantu dan memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan standar

operasional yang berlaku di RSI. Perawat selalu diberikan pelatihan Komunikasi Efektif, Sasaran Keselamatan Pasien secara bertahap. Adapun pelatihan BTCLS (*Basic Trauma Cardiac Life Support*) untuk penempatan khusus di ruang Hemodialisa, IGD, ICU dan IKBS. Selain itu perawat juga membutuhkan motivasi agar menjadi semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kurangnya perawat di RSI menyebabkan terjadinya rotasi pelayanan kesehatan di ruang yang banyak membutuhkan pelayanan sehingga perawat merasa terbebaskan dan dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu pelatihan. Pelatihan akan mendukung nilai kemahiran perawat yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Lapau, dkk (2021), pelatihan merupakan suatu usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai yang merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan menjadi salah satu hal yang dibutuhkan untuk memajukan organisasi.

Pelatihan yang dimaksud yaitu perubahan, transformasi dan pembelajaran. Pelatihan merupakan proses yang dirancang oleh organisasi

untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan terhadap pegawainya, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurussama (2022), Cing-cing, dkk (2021), Nuruzzaman (2021), Lestari dan Afifah (2020), Suwandi, dkk (2021), Lipau, dkk (2021), Juniarti dan Indahingwati (2020), Hendra (2020), bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Putri dan Ratnasari (2019), pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja perawat yaitu motivasi. Motivasi merupakan suatu yang merangsang atau mendorong perawat untuk melakukan suatu tindakan disertai rasa ikhlas dan semangat sehingga tercapai keinginan dan tujuan organisasi. Menurut Junaidi (2017), motivasi adalah dorongan yang berasal dari luar ataupun dari dalam diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan dengan segala daya upayanya secara ikhlas dalam rangka pencapaian tujuan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Rizki (2022), Jufrizen (2017), Cing-cing, dkk (2021), Hendra (2020), Astuti dan Lesmana (2018), Fadli (2020), Junaidi (2017), Suwanto (2019), Saputro dan Darda (2019), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Murdani, dkk (2018), menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mampu mempengaruhi kinerja perawat yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerjaan atau tugas yang

diberikan kepada masing-masing karyawan dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Besarnya beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Masriati, dkk (2018), beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Farida dan Kholidah (2021), beban kerja adalah besarnya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit kerja atau pegawai yang didasarkan pada hasil kali antara kapasitas kerja dengan norma waktu yang sudah ditetapkan. Hal ini didukung oleh penelitian Kurniawan dan Rizki (2022), Paramitadewi (2017), Dachlan, dkk (2020), Indriani (2018), bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Farida dan Kholidah (2021), Astuti dan Lesmana (2018), Masriati, dkk (2018), Dhermawan dan Pratama (2020) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun menurut Wewengkang, dkk (2021), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian menurut Wiryang, dkk (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noratta dan Prabowo (2019), yang meneliti tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Timur Raya Lestari. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pelatihan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independen dan tempat penelitiannya. Pada penelitian ini, peneliti menambahkan variabel beban kerja untuk menambahkan variabel dari penelitian yang dilakukan oleh Noratta dan Prabowo (2019), karena variabel tersebut berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya dilakukan di PT Timur Raya Lestari, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto. Berdasarkan ulasan latar belakang masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan, motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto?
2. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto?
3. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto?

4. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto?

### **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Subyek penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto.
2. Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah Pelatihan, Motivasi dan Beban Kerja sebagai variabel bebas. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto

## **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto.
- b. Sebagai referensi pada penelitian selanjutnya yang diharapkan bisa memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Rumah Sakit**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi atau bahan masukan tambahan bagi Rumah Sakit dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut pelatihan, motivasi, beban kerja dan kinerja perawat.

#### **b. Bagi Akademik**

Hasil penelitian yang diharapkan dapat dijadikan literature dalam sumber daya manusia khususnya terkait pelatihan, motivasi, beban kerja.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya menyangkut pelatihan, motivasi, beban kerja dan kinerja perawat.

