

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai salah satu bagian dari Instansi Pemerintah di Kota Banjar, Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Banjar, bertugas memberikan layanan dalam bidang kesehatan dan terletak di Jalan Rumah Sakit No. 05 Kota Banjar Jawa Barat. Instansi ini mempunyai kewajiban utama dalam mengikhtikarkan pelayanan kesehatan masyarakat yang tepat sasaran.

Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Banjar mempunyai posisi yang benar-benar vital dalam rangka memacu perkembangan tingkat keafiatan warga Kota Banjar. Paradigma baru pelayanan kesehatan mengharuskan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Banjar menyajikan pelayanan prima yang mengacu kepada harapan pasien dengan tidak mengecualikan kode etik yang harus tetap dipatuhi. Karena itu, Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Banjar dituntut untuk terus mendorong karyawannya memberikan kinerja terbaik demi memberikan pelayanan terbaik.

Salah satu pihak yang tidak bisa diremehkan dalam mengorganisasi rumah sakit yaitu perawat. Menurut Nursalam dalam (Risnah dan Irwan, 2021: 33) Perawat adalah profesi yang mempunyai tingkat sama dengan

dokter, namun berfokus pada tugas dan peran dalam bidang keperawatan. RSUD Kota Banjar sampai saat ini memiliki 275 perawat yang terdiri dari perawat berstatus ASN dan TTK. Perawat berstatus ASN terdiri dari 57 orang perawat D3, 2 orang perawat gigi D3, 6 orang perawat S1 dan 55 orang perawat NERS. Sedangkan perawat TTK terdiri dari 85 orang perawat D3 dan 70 perawat NERS.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai elemen keilmuan, memiliki peran sentral dalam perkembangan suatu organisasi. Hal ini dinyatakan oleh Sabrina (2021: 4) dan Infantriani *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa salah satu tujuan dari manajemen SDM yaitu agar bisa memaksimalkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Cara mewujudkan tujuan tersebut nampak dari berbagai terobosan yang dilakukan organisasi dalam rangka mendorong dan merangsang karyawannya memperbaiki kualitas hasil kerja. Hal ini dikerjakan agar organisasi mampu mencapai berbagai target atau standar yang menjadi bukti nyata pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, jika organisasi ingin terus berkembang, mau tidak mau harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Putra *et al.* (2020) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan dampak produktivitas dalam bentuk mutu dan jumlah yang dapat diraih seorang pegawai saat melakukan tugasnya berdasarkan responsibilitas yang telah dibebankan.

Terdapat banyak hal yang memiliki dampak terhadap kinerja perawat diantaranya yaitu pelatihan, komitmen organisasi, dan kompetensi. Sudah menjadi kewajiban Rumah Sakit untuk meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan perawat. Agar memiliki perawat yang berkualitas dan menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan, maka Rumah Sakit harus terus mendorong semua perawatnya untuk mengasah kemampuan dan *upgrade skillnya*. Untuk memenuhi hal itu, salah satunya yaitu dengan menyelenggarakan berbagai pelatihan oleh organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan As'ad (2021: 63) bahwa investasi terbaik yang bisa dilakukan organisasi adalah dengan cara memfasilitasi pelatihan untuk mendukung pekerjaan. Kartawan *et al.* (2018: 105) menyatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk menyesuaikan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pekerjaan atau jabatan dengan kualifikasi sesungguhnya yang saat ini dimiliki karyawan. Celah kesenjangan ini jika tidak segera ditambal akan menimbulkan masalah bagi kelangsungan organisasi. Cepat atau lambat, organisasi yang memiliki karyawan dengan kinerja rendah dibawah standar akan tergilas oleh organisasi lain yang memiliki karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan tuntutan jabatan. Oleh karena itu, urgensi pelatihan dalam rangka memenuhi kekurangan tersebut sangat diperlukan untuk menjaga keberlangsungan dan eksistensi organisasi dimasa yang akan datang.

Studi Dewi dan Rahmawati (2020) mengindikasikan kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karier. Penelitian tersebut juga didukung oleh sejumlah penelitian berbeda semisal Hermawati *et al.* (2021), Luffi *et al.* (2021), Kosdianti dan Sunardi (2021), Sunarto (2021), Daniel *et al.* (2019), Susanti (2018), Wardana *et al.* (2020), Nursyahputri dan Saragih (2019), Pranata *et al.* (2018), Mulyadi

(2018). Semuanya menyimpulkan kinerja karyawan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama dipengaruhi positif dan signifikan oleh pelatihan. Namun hasil penelitian Wahyudi (2021), Watulo *et al.* (2018), Leatemia (2018), Sukmawati *et al.* (2020), Daniel (2019) dan Noer *et al.* (2020) memberikan kesimpulan yang bertolak belakang. Menurutnya, pelatihan tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain pelatihan, hal selanjutnya yang dianggap memberikan dampak pada kualitas kerja perawat diantaranya komitmen organisasi. Jika perawat teguh berkomitmen pada rumah sakit dimana dia mengabdikan akan cenderung merasa nyaman dan berharap terus mengabdikan di sana. Kondisi semacam itu akan berdampak terhadap meningkatnya semangat kerja dan prestasi kerja, sehingga pada gilirannya akan mendorong perawat yang bersangkutan mempunyai kinerja maksimal. Hal itu bisa terlihat dari penelitian (Meutia dan Husada, 2019) yang mengindikasikan secara parsial kinerja karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh komitmen organisasi. Hasil ini disokong riset Putranti *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa secara sendiri-sendiri kinerja dipengaruhi positif signifikan oleh komitmen organisasi. Sejalan dengan kondisi itu, secara bersama-sama, kinerja juga dipengaruhi oleh budaya kerja dan komitmen organisasi secara signifikan.

Tak jauh berbeda dengan kedua penelitian tersebut, penelitian (Batubara *et al.*, 2020), (Sidik dan Safitri, 2020), (Latief *et al.*, 2019), (Kurniawan, P., 2018), (Dunda *et al.*, 2020), (Ayu *et al.*, 2019), (Prasetyono dan Ramdayana, 2020) dan (Minggu *et al.*, 2019) juga mengemukakan hal yang sama. Namun

studi yang diadakan Diansyah *et al.* (2020) menghasilkan kesimpulan yang tak sama. Menurutnya, secara positif kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen Organisasi meski tidak signifikan.

Selain itu, penelitian Manery *et al.* (2018) menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri kinerja pegawai tidak dipengaruhi signifikan oleh komitmen organisasi. Penelitian tersebut didukung oleh Suhardi *et al.* (2021) yaitu kinerja karyawan secara signifikan tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Penelitian Hamsal (2021) juga menyajikan kesimpulan tak sama diantaranya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi positif komitmen Organisasi meski tidak signifikan.

Selain dua faktor yang telah dijelaskan sebelumnya, untuk mendorong perawat menghasilkan kualitas kerja yang hebat, maka kompetensi mereka pun menjadi syarat utama. Seorang perawat akan cenderung menunjukkan kinerja maksimal jika mempunyai kompetensi mumpuni. Dengan kompetensi yang baik, seorang perawat akan memiliki kemampuan menyelesaikan berbagai tantangan yang dihadapi dalam pekerjaannya. Perawat yang memiliki kompetensi yang baik akan bekerja dengan hasil yang lebih berkualitas sekaligus proses penyelesaian tugas pekerjaan yang lebih cepat. Hal tersebut pada gilirannya akan mendorong sang perawat menghasilkan penyelesaian tugas kerja yang hebat. Kualitas kerja perawat yang hebat pasti didukung oleh kompetensi yang tinggi.

Hal ini bisa terlihat dari studi Sari *et al.* (2018) bahwa secara signifikan kinerja karyawan dipengaruhi positif oleh kompetensi. Hal tersebut didukung

oleh sejumlah studi berbeda misalnya Lutfiyah *et al.* (2020), Irmayanti *et al.* (2020), Apridani *et al.* (2020), Pratama dan Riana (2022), dan Hendrawan *et al.* (2018) dengan kesimpulan bahwa kualitas kerja dipengaruhi keahlian secara positif signifikan.

Namun riset Hoke *et al.* (2018) menyajikan kesimpulan tak sama. Menurutnya secara sendiri-sendiri, kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kompetensi. Sementara penelitian Ratnasari *et al.* (2021) merumuskan kinerja guru secara positif dipengaruhi oleh kompetensi meski tidak signifikan. Bahkan penelitian Purwanto *et al.* (2019) menunjukkan hasil yang lebih bertolak belakang. Menurut hasil penelitiannya Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Studi ini adalah pengembangan hasil riset Aulia (2021). Riset dikembangkan dengan menambahkan variabel pelatihan yaitu hasil riset Safitri (2019) yang mengemukakan bahwa kinerja secara positif signifikan dipengaruhi oleh pelatihan.

Sesuai dengan apa yang telah dipaparkan, penulis merasa perlu membuat penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Banjar”.

B. Perumusan Masalah

Beberapa masalah yang dirumuskan diantaranya:

1. Apakah Pelatihan, Komitmen Organisasi, serta Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan pada Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum

Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Banjar secara bersama-sama?

2. Apakah Pelatihan memberikan pengaruh pada Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Banjar secara positif signifikan?
3. Apakah Komitmen Organisasi memberikan pengaruh pada Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Banjar secara positif signifikan?
4. Apakah Kompetensi memberikan pengaruh pada Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Banjar secara positif signifikan?

C. Pembatasan Masalah

Riset yang dilakukan terbatas hanya membahas pengaruh pelatihan, komitmen organisasi dan kompetensi pada kinerja perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Banjar Tahun 2022.

1. Variabel Yang Diteliti

Variabel *independent* diantaranya Pelatihan, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi. Sedangkan variabel *dependennya* adalah Kinerja perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Banjar.

2. Siapa Yang Diteliti

Titik fokus penelitian ini diantaranya yaitu perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Banjar.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari riset yang dilakukan sesuai dengan latar belakang masalah antara lain :

1. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi pada Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Banjar secara bersama-sama.
2. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan pada Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Banjar.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Banjar.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi pada Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Banjar.

E. Manfaat Penelitian

Secara umum, manfaat dari riset yang dilakukan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Bisa meningkatkan pengetahuan bidang Sumber Daya Manusia terutama mengenai Pelatihan, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi yang mempengaruhi Kinerja Perawat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi RSUD Kota Banjar

Memberikan gambaran kepada manajemen Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Banjar tentang hasil penelitian.

b. Bagi Dinkes

Memberikan deskripsi mengenai hasil penelitian sebagai dasar pengambilan kebijakan di bidang kesehatan.

c. Bagi Peneliti

Sebagai wadah bagi peneliti menggali ilmu dan pengalaman terbaik berkaitan dengan topik yang diteliti.