

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia merupakan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dan dikembangkan sebaik-baiknya dalam meningkatkan kesejahteraan manusia itu sendiri. Menurut Supomo & Nurhayati (2018) mengatakan bahwa karyawan merupakan aset penting dalam satu perusahaan, tidak terkecuali di rumah sakit. Salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang penting dalam rumah sakit adalah perawat (Octavianus & Turagan, 2023). Dengan sumber daya manusia yang andal dan berkinerja tinggi diharapkan mampu meningkatkan profitabilitas perusahaan sehingga perusahaan mampu mensejahterakan karyawan (M.Ilyas & L.Hertati,2022)

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam dan diluar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang- undangan (Undang – Undang Republik Indonesia Nomor. 36 Tahun 2014). Perawat merupakan salah satu pelaku kegiatan yang terbanyak dan yang paling penting dalam memberikan pelayanan di rumah sakit, karena secara langsung perawat dihadapkan dengan kesehatan, dan nyawa daripada pasien. Bahkan perawat tidak hanya merawat orang sakit tetapi juga berhadapan dengan orang sehat. Untuk itu dibutuhkan kemampuan dan profesioanalisme dalam mendukung segala kegiatannya. Dukungan yang dibutuhkan oleh seorang perawat selama bekerja di rumah sakit dapat dalam bentuk kompensasi yang cukup, fasilitas kerja yang memadai dan juga adanya pelatihan dan pendidikan berkelanjutan dalam

mendukung peningkatan kinerja perawat. Sehingga jika perawat puas dan nyaman bekerja dalam rumah sakit akan mendapatkan seorang perawat yang loyal terhadap rumah sakit, namun jika dukungan itu tidak ada akan berdampak terhadap menurunnya loyalitas perawat. Berikut adalah data Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan Rumah Sakit Karang Tengah Medika tahun 2019 - 2023.

Tabel 1.1 Data Sumber Daya Manusia (SDM) Keperawatan Rumah Sakit Karang Tengah Medika Tahun 2019 – 2023

NO	Tahun	Jumlah SDM Keperawatan awal tahun	Jumlah Perawat Masuk	Jumlah Perawat keluar	Jumlah SDM Keperawatan akhir tahun
1	2019	32	20	12	40
2	2020	40	14	7	47
3	2021	47	14	9	52
4	2022	52	8	8	52
5	2023	52	12	10	54

Sumber: Diambil dari data *Human Resources Departemen* dan Bidang Keperawatan RSKTM

Berdasarkan data yang di dapat dari *Human Resources Departemen* (HRD) dan juga data Bidang Keperawatan Rumah Sakit Karang Tengah Medika maka jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) bidang keperawatan dari tahun 2019 - 2023 setiap tahunnya selalu tidak sama, dimana dari data jumlah perawat setiap tahunnya didapatkan hasil selalu ada perawat yang resign begitu juga penambahan jumlah perawat setiap tahunnya dilakukan perekrutan dengan jumlah besar. Fenomena ini memberi gambaran bahwa ada ketidakpuasan dari perawat terhadap manajemen rumah sakit sehingga memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Dari data karyawan yang mengundurkan diri memiliki alasan beraneka ragam mulai dari ingin mencari tempat bekerja dengan gaji yang lebih tinggi dari saat ini diterima, alasan dengan problem manajemen, dan ingin melanjutkan pendidikan. Karyawan yang mengundurkan diri ada yang hanya 3 bulan dan 1 tahun bekerja

sudah tidak melanjutkan kontrak, dan juga ada yang sudah bekerja diatas 5 tahun namun tetap mengundurkan diri. Dari fenomena ini didapatkan ada ketidak puasan dalam bekerja sehingga mereka bekerja seperti hanya sebagai tempat belajar saja, terlebih dengan perawat yang diterima fresh graduate (tanpa pengalaman), begitu juga perawat yang sudah lama bekerja tetapi dengan kompensasi yang tidak berubah. Hal ini akan berdampak terhadap menurunnya kinerja perawat dan jika terjadi perawat yang selalu keluar masuk akan berdampak pada kualitas pelayanan dan juga kuantitas jumlah pasien. Bahkan jika terjadi turn over karyawan, perusahaan akan dicap kurang baik. Dengan adanya kepuasan karyawan, akan berdampak terhadap kinerja dan juga berdampak terhadap pengembangan perusahaan.

Untuk mendapatkan skill yang baik perawat harus menempuh pendidikan dan juga berbagai pelatihan, itu semua membutuhkan dana, waktu dan juga dukungan. Jika perawat merasa nyaman, dimiliki dan dihargai maka mereka akan bertahan bekerja, produktif dan kinerja akan meningkat. Kinerja perawat dapat terlihat dari hasil survei yang diberikan kepada pasien apakah pasien puas dengan pelayanan yang diberikan, juga dari peningkatan jumlah pasien setiap tahunnya, serta dari performa dan ketepatan waktu perawat dalam bekerja, misalnya melakukan handover tepat pada waktunya dan tidak meninggalkan pekerjaan kepada shift berikutnya. Berikut adalah data rekapitulasi penilaian kinerja perawat pada tahun 2019 - 2023:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Perawat Tahun 2019 - 2023 Pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika

NO	Indikator	TOTAL PENILAIAN (%)/TAHUN					Total (%)	Target (%)
		2019	2020	2021	2022	2023		
1	Penampilan	75	75	75	75	70	74	80
2	Sikap dan perilaku	75	75	75	75	75	75	80
3	Kedisiplinan	75	75	70	80	78	76	80
4	Kejujuran	80	80	75	80	80	79	80
5	Kepemimpinan	70	70	70	70	65	69	80
6	Tanggungjawab	75	75	75	75	75	75	80
7	Kerjasama	80	70	75	75	80	76	80

NO	Indikator	TOTAL PENILAIAN (%)/TAHUN					Total (%)	Target (%)
		2019	2020	2021	2022	2023		
8	Komunikasi	80	75	75	75	75	76	80
9	Kepatuhan	75	70	75	80	70	74	80
10	Kepekaan	70	70	70	78	70	72	80
11	Kemandirian	70	65	70	70	65	68	80
12	Produktivitas	70	65	70	70	70	69	80
13	Etika keperawatan	75	70	75	75	75	74	80
14	Pendokumentasian Asuhan keperawatan	75	70	70	65	65	69	80
15	Tindakan keperawatan	75	75	70	75	70	73	80
	TOTAL	75	72	73	75	72	73	80

Sumber Data : Dari Data *Human Resources Departemen* dan Bidang Keperawatan RSKTM

Dari hasil penilaian kinerja perawat pada tahun 2019 - 2023, didapatkan hasil bahwa kinerja perawat masih dibawah standar yang ditetapkan yaitu 80% dan rata-rata setiap tahunnya hanya mencapai 70%. Dimana dari 15 indikator yang paling kurang adalah pada indikator kepemimpinan (69%), produktifitas (69%),kemandirian (68%) dan juga pendokumentasian asuhan keperawaan (69%). Hal ini dipengaruhi oleh kejadian keluar masuk perawat setiap tahunnya, sehingga selalu memunculkan perawat-perawat yang baru dan non pengalaman (fresh graduate), yang berakibat terhadap kurangnya kemampuan dan pengetahuan dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Bintaro & Daryanto, 2017 :106). Pada pra survei kinerja perawat di dapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pra Survei Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika

NO	Pernyataan	Hasil				Total Jumlah Sampel	%
		SS	S	TS	STS		
		Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah		
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik	10 (33%)	20 (67%)	0 (0%)	0 (0%)	30	100
2	Saya dapat menyelesaikan tugas saya tepat waktu, dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan kepada teman	10 (33%)	20 (67%)	0 (0%)	0 (0%)	30	100
3	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya sesuai dengan ilmu dan pengetahuan yang saya miliki	9 (30%)	18 (60%)	3 (10%)	0 (0%)	30	100
4	Saya sudah memberikan kualitas pelayanan yang terbaik kepada pasien sesuai SOP dan standar asuhan	11 (37%)	19 (63%)	0 (0%)	0 (0%)	30	100
5	Saya datang bekerja selalu tepat waktu, dan melakukan serah terima selalu tepat waktu.	10 (33%)	18 (60%)	2 (7%)	0 (0%)	30	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan pra survei kinerja perawat yang dilakukan dengan 5 pernyataan terhadap 30 orang responden didapatkan hasil pernyataan pertama 20 (66,7%) responden menyatakan setuju dan 10 (33,3%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka sudah melaksanakan tanggungjawab dalam pekerjaannya, tidak ada yang tidak setuju, dan untuk pernyataan kedua semua responden meyakini setuju bahwa mereka sudah melaksanakan tugasnya tepat waktu, pada pernyataan yang ke tiga yaitu bahwa beban kerja sudah sesuai dengan ilmu dan sertifikat keahliannya masih ada yang tidak setuju sebanyak 3 (10%) responden, untuk pernyataan yang ke empat semua perawat setuju bahwa mereka sudah bekerja sesuai SOP, dan

pada pernyataan yang ke lima masih ada perawat menyatakan bahwa masiherlambat untuk datang bekerja yaitu 2 (7%) responden.

Dalam rumah sakit kedudukan perawat bermacam - macam, mulai dari tingkat perawat pelaksana sampai dengan kepala bidang keperawatan, dimana masing-masing mempunyai peran dan tanggung jawab yang berbeda, baik secara jam kerja dan juga jobdisk masing-masing. Perawat dalam melaksanakan tugasnya terdiri dari tiga shift yaitu pagi, sore dan malam, bahkan terkadang mereka akan bekerja lebih dari jam kerja yang ditentukan. Untuk itu dibutuhkan kompensasi dari perusahaan. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima karyawan atas apa yang telah dikerjakan. Besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran untuk meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan dalam satu perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi juga didasarkan atas prestasi, jabatan serta pendidikan seorang karyawan.

Apabila sistim kompensasi tidak sesuai diberikan kepada karyawan itu sendiri dan juga tidak secara kontinue maka tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi jika adil dan lancar diberikan maka akan meningkatkan motivasi untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Belum lagi kompensasi finansial seperti gaji yang tidak meningkat secara berkala, dan tidak ada perbedaan antara karyawan lama dan karyawan baru. Faktor kompensasi salah satunya sebagai indikasi menurunnya kinerja perawat di Rumah Sakit Karang Tengah Medika. Berikut adalah data rentang gaji perawat berdasarkan jenjang pendidikan:

Tabel 1.4 Rentang Gaji Perawat Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika

NO	Jenjang Pendidikan	Besaran Gaji Bulanan	KET
1	D.III (Diploma III) Keperawatan	Rp 3,000,000 - Rp 3,500,000	Tidak termasuk jasa medis
2	Sarjana Keperawatan (Ners)	Rp 4,000,000 - Rp 4,500,000	Tidak termasuk jasa medis

Sumber : Diambil dai data Human Resource Departemen RSKTM

Berdasarkan data tabel diatas didapatkan bahwa kisaran gaji perawat yang diterima setiap bulannya masih dibawah Upah Minimum Kota (UMK) Tangerang dimana berdasarkan *Surat Keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.293-Huk 2023 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten tahun 2024*, Upah Minimum Kota (UMK) Tangerang tahun 2024 ditetapkan sebesar Rp 4.760.289,54 (Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten, 2024). Rumah Sakit sebagai salah satu perusahaan dengan memiliki karyawan yang profesional untuk itu dibutuhkan tambahan kompensasi diluar jumlah Upah Minimum yang diterima. Dan dari hasil survei yang dilakukan pada pra survei kompensasi didapatkan adanya ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan. Berikut adalah data pra survei kompensasi pada perawat di Rumah Sakit Karang Tengah Medika:

Tabel 1.5 Pra Survei Kompensasi Terhadap Perawat Pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika

NO	Pernyataan	Hasil				Total Jumlah sampel	%
		SS	S	TS	STS		
		Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah		
1	Gaji dan tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	2 (7%)	8 (27%)	15 (50%)	5 (17%)	30	100
2	Saya merasa gaji pokok dan tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan tugas dan t.jawab pekerjaan	2 (7%)	7 (23%)	17 (57%)	4 (13%)	30	100
3	Saya merasa sistem insentif (bonus, komisi, tunjangan tambahan jam kerja, dll.) di perusahaan ini adil dan sesuai dengan kinerja	3 (10%)	5 (17%)	16 (53%)	6 (20%)	30	100
4	Kompensasi yang saya terima di perusahaan ini sudah sesuai dengan standar industry	2 (7%)	10 (33%)	13 (43%)	5 (17%)	30	100

NO	Pernyataan	Hasil				Total Jumlah	%
5	Saya sudah puas dengan peluang kenaikan gaji di perusahaan ini.	2 (7%)	8 (27%)	15 (50%)	5 (17%)	30	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan pra survei yang dilakukan terhadap 30 orang perawat di Rumah Sakit Karang Tengah Medika dengan lima pernyataan dan empat pilihan jawaban. 15 (50%) responden menyatakan belum puas dengan gaji yang diterima, 17 (56,7%) responden menyatakan tidak setuju bahwa gaji dan tunjangan yang diberikan sudah sesuai dan 4(13,3%) menyatakan sangat tidak setuju, untuk pernyataan yang ke tiga 16 (53,3%) responden menyatakan tidak setuju dan 6 (20%) responden menyatakan sangat tidak setuju jika sistim insentive sudah adil diberikan, pertanyaan yang ke empat 13 (43,3%) responden menyatakan tidak setuju dan 5 (16,7%) responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai standar industri, pada pernyataan yang ke lima tentang kepuasan kenaikan gaji 15 (50%) responden menyatakan tidak setuju dan 5 (16,7%) sangat tidak setuju.

Suatu kompensasi harus memiliki dasar yang logis, kuat dan tidak mudah goyah serta adil. Menurut Wibowo (2011:349) dalam jurnal Faithya & Fahrizi (2021) menyatakan bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung yaitu kompensasi langsung berupa gaji sedangkan tidak langsung berupa tunjangan. Namun walaupun kebijakan kompensasi sudah tertulis jika dalam implementasinya tidak sesuai dalam pemberian dan juga ketepatan waktu maka akan mengakibatkan adanya rasa kecewa dari perawat. Dengan adanya rasa senang dalam bekerja, produktifitas akan meningkat, maka visi dan misi rumah sakit dapat tercapai.

Dari kesimpulan atas pra survei kompensasi yang diberikan didapatkan perawat merasa bahwa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan dan juga belum tercapainya peluang kenaikan gaji perawat di Rumah Sakit Karang Tengah Medika karena mereka

merasa bahwa gaji belum sesuai standar Upah Minimum Kota (UMK). Dengan ketidakpuasan atas kompensasi yang diberikan kepada perawat dapat menyebabkan menurunnya kinerja, pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Suriadi et al (2022) dan Fernandez (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Azulaidi (2019) dalam Gusrianti et.,al (2022) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi psikologis dalam bekerja yang mendorong perawat untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016: 87). Jika bekerja selalu dianggap tidak mampu, tidak diakui dan juga selalu disalahkan, maka hal ini akan berdampak terhadap motivasi perawat itu sendiri, mereka akan bekerja tidak maksimal, tidak mempunyai semangat dan memiliki etos kerja yang relatif rendah, bahkan belum lama bekerja sudah mengundurkan diri karena merasa bahwa ditempat dia bekerja tidak nyaman, yang berdampak terhadap tingginya tingkat turn over karyawan.

Motivasi yang diberikan tidak hanya berupa pengakuan tetapi juga adanya dukungan dari pihak manajemen terhadap peningkatan mutu para perawat, dan jika ada kendala yang dihadapi rumah sakit dalam membantu peningkatan mutu perawat dapat dilakukan komunikasi kepada para perawat, karena menurut Sitorus,G & Siregar,E (2024) komunikasi juga merupakan salah satu penyebab yang mempengaruhi motivasi karyawan,dengan komunikasi yang baik dan terbuka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Jika seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka akan bekerja tidak sesuai Standar Prosedur Operasional (SPO), datang bekerja selalu terlambat walaupun selalu hadir pada saat bekerja, dan tidak memiliki tanggungjawab terhadap lingkungan sekitar tempat bekerja, yang akhirnya akan berdampak terhadap kualitas pelayanan, hal ini terlihat dari adanya komplain pasien,

pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dan juga meninggalkan tanggungjawab pekerjaan pada saat jam kerjanya. Berikut adalah data pra survei terhadap motivasi perawat:

**Tabel 1.6 Hasil Pra survei Motivasi Kerja Perawat
Pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika**

NO	Pernyataan	Hasil				Jumlah sample	%
		SS	S	TS	STS		
		Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah		
1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	11 (37)	16 (53%)	2 (6,7%)	1 (3,3%)	30	100
2	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya secara keseluruhan.	6 (20%)	20 (67%)	4 (13%)	0 (0%)	30	100
3	Saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan Perusahaan	5 (17%)	16 (53%)	8 (27%)	1 (3%)	30	100
4	Saya merasa perusahaan mendukung pertumbuhan karier saya.	4 (13%)	11 (37%)	12 (40%)	3 (10%)	30	100
5	Saya merasa bersemangat untuk datang bekerja setiap hari	5 (17%)	22 (73%)	3 (10%)	0 (0%)	30	100

Sumber : Data yang diolah peneliti

Dari hasil pra survei yang dilakukan terhadap 30 orang perawat tentang motivasi kerja didapatkan data bahwa perawat masih ada yang tidak bangga akan pekerjaannya 2 (6,7%) dan 1(3,3%) responden, pada pernyataan yang ke 3 bahwa perawat termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan 8 (26,67%) menyatakan tidak setuju, dan 1 (33,3%) responden menyatakan sangat tidak setuju, pada pernyataan ke empat 12 (40%) menyatakan setuju dan 3 (10%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa perusahaan mendukung karir mereka, pada pernyataan yang ke lima bahwa perawat merasa bersemangat untuk bekerja setiap hari masih ada 3 (10%) responden menyatakan tidak setuju.

Dari penjelasan diatas terbukti ada fenomena motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Karang Tengah Medika, fenomena tersebut didapatkan bahwa perawat menyenangi pekerjaannya, tetapi kurang motivasi dari manajemen. Motivasi merupakan faktor pendorong dalam bekerja, dan sebagai pemicu dalam memberi semangat dalam bekerja sehingga dapat mencapai target yang diinginkan. Dengan adanya motivasi perawat akan mampu memberikan ide dan kepuasan dalam memberikan pelayanan, (Djaya, 2021).

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja hal ini di dukung dalam jurnal Nazilah et al. (2020) dan Fernandez (2023) bahwa motivasi memberi dampak signifikan terhadap kinerja perawat.

Fasilitas kerja dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Tanpa adanya fasilitas kerja perawat tidak dapat melaksanakan pekerjaannya. Menurut Darsini (2014) dalam jurnal Alifayah et al., (2023) sarana adalah alat yang digunakan untuk mencapai makna dan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Indrayani et al.,(2020) sarana terdiri dari peralatan fisik dan non fisik untuk mencapai tujuan, mis tempat tidur, toilet, tempat sampah dan lain-lain. Sedangkan prasarana adalah seperangkat alat yang berfungsi secara tidak langsung untuk mencapai tujuan. Misalnya: keadaan lingkungan sekitar ruang perawatan. Perawat memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada pasien. Mereka bertanggung jawab tidak hanya dalam melakukan prosedur medis, tetapi juga memastikan bahwa pasien mendapatkan perawatan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Untuk mendukung peran ini, fasilitas kerja yang memadai di lingkungan kerja, khususnya di ruang perawatan, sangatlah penting. Fasilitas kerja yang baik akan mendukung kinerja perawat dalam menjalankan tugas sehari-hari. Fasilitas seperti tempat tidur pasien yang ergonomis, alat kesehatan (seperti tensimeter, termometer, stetoskop), sistem teknologi informasi untuk mencatat rekam medis secara efisien, serta ruang istirahat yang nyaman bagi perawat sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Namun kekurangan dalam

penyediaan fasilitas kerja yang memadai bagi perawat. Misalnya, keterbatasan alat kesehatan yang penting, ruang kerja yang tidak ergonomis, hingga peralatan penunjang yang tidak berfungsi dengan baik. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap efektivitas kerja perawat dan pada akhirnya, menurunkan kualitas pelayanan kepada pasien. Berikut adalah data alat medis di ruang keperawatan sebagai penunjang dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

**Tabel 1.7 Daftar Alat Medis di Ruang Keperawatan
Rumah Sakit Karang Tengah Medika**

NO	Nama Alat	UNIT						Keterangan
		IGD	Poli klinik	Intensive	VK/Perina	Rawat Inap It 3	IBS	
1	Stetoskop	4	3	5	5	3	1	IGD (rusak 1),Icu (rusak1)
2	Tensimeter	5	2	1	1	3	1	IGD (rusak 1),Ranap (rusak 1)
3	Pen light/senter	2	1	1	0	1	-	
4	Urinal	0	0	1	6	1		
5	Pispot	1	0	2	3	1	1	
6	Tabung suction	1	0	3	6	3		
7	Ambubag	3	0	2	1	1	2	
8	Trolley Instrumen, meja mayo	2	4	2	2	2	2	Ranap (rusak 1)
9	Bokal Obat	0	0	0	0	0	-	
10	Bak Instrumen	1	2	2	1	1	-	
11	Torniquet	2	2	3	1	2		
12	Termometer suhu	3	3	1	1	2	0	IGD (1 rusak), Ranap (rusak 1)
13	Infus pump	2	0	8	0	-	-	Icu (2 rusak)
14	Monitor	2	0	7	0	-	1	Icu (2 rusak)
15	EKG	1	0	1	0		0	
16	Timbangan	1	2	2	2	1	1	
17	Inkubator	-	-	3	2	-	1	Rusak (1)

NO	Nama Alat	UNIT						Keterangan
		IGD	Poli klinik	Intensive	VK/ Perina	Rawat Inap lt 3	IBS	
18	Gelas Ukur	-	-	5	0	1	1	
19	Infant warmer	-	-	-	2	-	1	
20	Dopler	-	-	-	2	-	-	

Sumber data: Data diambil dari Bagian Umum dan Bidang Keperawatan RSKTM

Berdasarkan data jumlah inventaris alat medis di unit keperawatan didapatkan bahwa sebahagian alat ada yang rusak dan juga ada yang tidak lengkap, hal ini berpengaruh terhadap efektifitas perawat dalam bekerja, sehingga kualitas pelayanan dapat terganggu, perawat menjadi lama dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan ada rasa lelah yang melebihi kapasitas kerja yang seharusnya dikarenakan harus mencari-cari alat dari unit lain jika dibutuhkan untuk pasien. Dan jika ada alat yang rusak harus menghubungi pihak tehnsi, yang terkadang lamban dalam perbaikannya, sehingga hal ini akan berdampak terhadap kinerja perawat. Begitu juga untuk ketersediaannya misalnya tensi meter dan termometer belum sesuai terhadap pelayanan pasien yang diberikan dimana untuk menjaga safety pasien sesuai standar PPI (Pencegahan Pengendalian Infeksi) di rumah sakit sebaiknya menggunakan termometer pada masing-masing pasien. Dan untuk data tersebut tidak semua unit perawatan membutuhkan jenis alat yang sama namun disesuaikan dengan kondisi dan jenis ruang perawatan.

Peninjauan dan peningkatan fasilitas kerja di ruang perawatan menjadi krusial untuk memastikan perawat dapat bekerja secara optimal, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan keselamatan serta kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meminimalkan human error misalnya adanya lift sebagai alat mempercepat mobilitas perawat ke unit lain, tersedianya alat keselamatan seperti APAR, serta fasilitas AC dan toilet yang memadai. Adapun tujuan utama adanya sarana dan prasarana menurut Junaidi dalam (Yanti, 2013) adalah dapat mempercepat proses pekerjaan, hasil kerja lebih berkualitas, lebih memudahkan dalam bekerja, dan dapat menimbulkan rasa nyaman bagi orang-orang yang

berkepentingan. Oleh karena itu ketersediaan fasilitas kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Alfiah et all, (2023) dalam penelitiannya mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berikut hasil pra survei yang dilakukan pada fasilitas kerja:

Tabel 1.7 Pra Survei pada Fasilitas Kerja

Rumah Sakit Karang Tengah Medika

NO	Pernyataan	Hasil				Total Jumlah Sampel	Total (%)
		SS	S	TS	STS		
		Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah		
1	Fasilitas Kerja di tempat kerja selalu dalam kondisi baik dan dapat digunakan kapan saja.	3 (10%)	14 (47%)	11 (37%)	2 (7%)	30	100
2	Pemeliharaan dan perbaikan fasilitas kerja dilakukan dengan cepat ketika ada kerusakan.	1 (3%)	11 (37%)	14 (47%)	4 (13%)	30	100
3	Sarana prasarana selalu tersedia pada saat melakukan kegiatan dan Tindakan	1 (3%)	13 (43%)	14 (47%)	2 (7%)	30	100
4	Saya merasa fasilitas umum di perusahaan ini, seperti lift atau tangga, toilet selalu bersih dan berfungsi dengan baik.	4 (13%)	15 (50%)	8 (27%)	3 (10%)	30	100
5	Fasilitas keselamatan kerja (seperti alat pemadam kebakaran, tanda darurat, dll.) tersedia dan berfungsi dengan baik.	8 (27%)	16 (53%)	6 (20%)	0 (0%)	30	100

Sumber : Data yang diolah peneliti

Dari hasil pra survei yang dilakukan terhadap 30 orang perawat 11 (37%) responden menyatakan tidak setuju dan 2 (6,7%) menyatakan sangat tidak setuju jika fasilitas kerja selalu kondisi baik sedangkan untuk pernyataan yang ke dua

bahwa selalu ada pemeliharaan fasilitas kerja 14 (47%) responden menyatakan tidak setuju dan 4 (13,3%) menyatakan sangat tidak setuju. Untuk pernyataan yang ke tiga 14 (46,7) responden menyatakan tidak setuju jika fasilitas saat kerja selalu tersedia dan 2 (6,7) menyatakan sangat tidak setuju. Untuk fasilitas umum yang bersih masih ada yang menyatakan tidak setuju yaitu 8 (26,7%) responden. Untuk fasilitas keselamatan kerja tersedia masih ada yang menyatakan tidak setuju yaitu 6 (20%) responden. Dari penjelasan diatas terbukti ada fenomena fasilitas dalam bekerja kurang tersedia dan jika ada kerusakan tidak langsung diperbaiki sehingga dapat menghambat efektifitas dan efisiensi dalam aktifitas kerja. Pengaruh fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja juga dijelaskan secara empiris dalam penelitian sebelumnya oleh (Sya'ban & Meutia Mustika Suri, 2021).

Studi oleh Sitompul Rintama (2021) menemukan hasil yang beragam dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa fasilitas memberi dampak terhadap kinerja namun tidak signifikan.

Perencanaan ketenagaan perawat hingga kini masih menjadi permasalahan di rumah sakit antara lain kurangnya jumlah, jenis tenaga, kompetensi (ketrampilan, pengetahuan sikap dan nilai) oleh perawat serta pendanaan dari rumah sakit sehingga tidak dapat mempertahankan perawat yang telah bekerja (Soesanto & Erysyad, 2019). Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi, untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi (Kurniasih, 2022).

Saat ini rumah sakit bukan lagi hanya pelayanan dalam bentuk sosial tetapi sudah berorientasi kepada bisnis. Banyak rumah sakit swasta maupun pemerintah yang didirikan dengan berbagai peralatan yang canggih, serta menjanjikan pelayanan kesehatan secara modern. Dengan banyaknya kompetitor yang lebih menjanjikan baik secara teknologi medis yang canggih maupun pelayanan yang paripurna, tingkat daya saing menjadi tinggi, untuk menunjang itu semua dibutuhkan tenaga perawat yang profesional dengan tingkat kompetensi yang

tinggi. Kompetensi perawat yang lebih baik bisa didapat dari pendidikan dan juga dari pelatihan-pelatihan yang dilakukan. Dari survei dengan wawancara yang dilakukan pada beberapa perawat di Rumah Sakit Karang Tengah Medika, mereka akan mengikuti pelatihan bukan karena dorongan untuk meningkatkan kualitas pribadi tetapi hanya karena tuntutan terhadap legalitas semata dan juga meningkatkan dalam hal kompensasi.

Kompetensi (*Competence*) memiliki pengertian sebagai keterampilan, kewenangan dan keahlian. Kompetensi perawat adalah ketrampilan perawat dalam melaksanakan praktek keperawatan dengan memiliki wawasan, kemampuan, perilaku yang berlandaskan basic education (pengetahuan dasar) sehingga dapat mempertahankan serta meningkatkan mutu daripada pelayanan (Bartlet dkk,2010) dalam jurnal (Syaripudin et al., 2020)

Menurut Undang-undang No.17 Tahun 2023 Pasal 23 ayat 3 mengatakan bahwa tenaga medis dan tenaga kesehatan harus sesuai dengan keprofesian dan kompetensi (Presiden RI, 2023). Namun jika penempatan perawat tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki akan berdampak terhadap rendahnya kualitas kerja, karena ketidaktahuan akan berdampak terhadap pelayanan yang menyebabkan human error yang berakibat kepada adanya komplain pasien. Seorang perawat dihadapkan dengan beban kerja yang tinggi, untuk mengubah kualitas hidup pasien dari yang sakit menjadi sembuh, bahkan dihadapkan dengan hidup mati pasien, jika kompetensi perawat sesuai dengan tempat dan kondisi kerjanya, perawat tersebut sudah terbiasa menghadapi hal tersebut sehingga termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, namun jika kompetensi tidak sesuai dengan apa yang dihadapi akan berakibat stres kerja dan menurunkan kinerjanya. Berikut adalah data sertifikasi Sumber Daya Manusia (SDM) bidang keperawatan dan penempatan unit kerja:

**Tabel 1.8 Rekapitulasi Data Sertifikasi Sumber Daya Manusia (SDM)
Bidang Keperawatan Pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika**

NO	Jenis Sertifikasi	UNIT KERJA /JUMLAH PETUGAS							
		IGD (9)	Poliklinik (5)	Intensive (11)	IBS (Instalasi Bedah Sentral (6)	VK/ Perina (9)	Rawat Inap (21)	PPI (1)	Bidang Keperawatan (2)
1	BTCLS	7	2	9	5	-	20	-	-
2	ICU	-	-	4	-	-	-	-	-
3	CTU	-	-	-	-	9	-	-	-
4	OK	-	-	-	1	-	-	-	-
5	NICU/PALs	-	-	0	-	-	-	-	-
7	PPI Dasar	-	-	-	-	-	-	1	-
8	IPCN	-	-	-	-	-	-	0	-
9	EWS	2	4	5	2	-	-	-	-
10	Manajemen bangsal	-	-	-	-	-	0	-	-
11	Manajemen keperawatan, asuhan kep	-	-	-	-	-	-	-	0
12	APN	-	1	-	-	7	-	-	-

Sumber Data : Data diambil dari Bidang Keperawatan RSKTM

Perawat memiliki sertifikasi tersendiri, misalnya perawat ICU harus memiliki pelatihan ICU, namun jika penempatan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki maka akan berdampak terhadap keselamatan pasien dan juga perawat itu sendiri, perawat menjadi stres dengan beban pekerjaan yang tidak dipahami, sehingga memberi dampak terhadap kinerja yang menurun.

Berdasarkan data sertifikasi dari bidang keperawatan Rumah Sakit Karang Tengah Medika dapat terlihat pada tabel dengan yang diberi angka berwarna merah adalah jenis pelatihan sertifikasi yang harus dimiliki oleh perawat sesuai unit penempatan dimana dari 9 orang petugas IGD yang memiliki pelatihan *Basic Trauma and Cardiac Live Support (BTCLS)* sebanyak 7 orang dan pelatihan *Early Warning System (EWS)* sebanyak 2 orang, pada ruang poliklinik dari 5 orang petugas yang memiliki pelatihan *Basic Trauma and Cardiac Live Support (BTCLS)* hanya

2 orang, pada ruang *Instalasi Bedah Sentral (IBS)* dari 5 orang petugas yang memiliki pelatihan Kamar Operasi hanya 1 orang, pada ruang *Vaginal Kala (VK)* dari 9 orang petugas yang memiliki pelatihan Asuhan Persalinan Normal (APN) hanya 7 orang, pada rawat inap dari 21 orang petugas yang memiliki pelatihan *Basic Trauma and Cardiac Live Support (BTCLS)* 20 orang sedangkan yang memiliki pelatihan manajemen bangsal tidak ada (0), pada Pencegahan Pengendalian Infeksi (PPI) tidak memiliki pelatihan *Infection Prevention Control Nurse (IPCN)*, pada ruang *Intensive Care Unit (ICU)* dari 11 orang petugas hanya 4 orang yang memiliki pelatihan *Intensive Care Unit (ICU)*.

Dengan kompetensi akan meningkatkan daya saing perawat untuk terus berinovasi dan bersaing secara sehat. Dengan kompetensi yang baik akan didukung oleh kompensasi yang diberikan. Dengan kompetensi yang dimiliki dapat menjadi acuan sebagai rekomendasi atas kenaikan jabatan seorang perawat (Mardiana et al., 2021).

Menurut Ratnaningsih & Rahman (2021) menyatakan bahwa dengan pangkat atau jabatan yang sama namun memiliki kompetensi yang berbeda akan memberikan hasil kerja yang berbeda. Begitu juga jika jika tingkat pendidikan yang berbeda akan memberikan kompetensi yang berbeda. Kesehatan merupakan hak setiap manusia, dan perawat sebagai petugas kesehatan yang memberi pelayanan kesehatan. Menurut Apridani et al., (2021) dalam jurnalnya bahwa perawat yang mempunyai beban kerja yang cukup tinggi dibutuhkan kompetensi yang tinggi, dimana kompetensi merupakan suatu keahlian, ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, dengan adanya pengetahuan maka akan memiliki skill dan ketrampilan dalam bekerja yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan hasil kinerja perawat. Dan berikut data pra survei yang dilakukan terhadap 30 orang perawat tentang kompetensi:

Tabel 1.7 Pra Survei Kompetensi Pada Perawat**Rumah Sakit Karang Tengah Medika**

NO	Pernyataan	Hasil				Total Jumlah sample	%
		SS	S	TS	STS		
		Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah		
1	Saya sudah memahami dan mengetahui tentang pekerjaan saya.	10 (33%)	11 (37%)	9 (30%)	0 (0%)	30	100
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan efektif dan efisien sesuai standar asuhan keperawatan	4 (13%)	19 (63%)	7 (23%)	0 (0%)	30	100
3	Saya dapat bekerja dengan teman sekerja saya secara harmonis dan adil dalam pembagian tugas	7 (23%)	16 (53%)	6 (20%)	0 (0%)	30	100
4	Saya mampu mengelola waktu dengan baik dan dapat dengan cepat mendapatkan solusi terhadap tantangan pekerjaan yang saya temukan	12 (40%)	14 (47%)	4 (13%)	0 (0%)	30	100
5	Saya dapat menggunakan semua alat teknologi medis yang ada di unit dalam menyelesaikan pekerjaan saya	6 (20%)	10 (33%)	11 (37%)	3 (10%)	30	100

Sumber : Data yang diolah peneliti

Dari data pra survei yang dilakukan terhadap 30 responden dengan 5 pertanyaan dan 4 pilihan jawaban tentang survei kompetensi didapatkan hasil pernyataan pertama dimana perawat sudah memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya 9 (30%) menyatakan tidak setuju sedangkan pada pernyataan yang ke dua 7 (22,3%) responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka sudah bekerja sesuai standar asuhan keperawatan. Pada pernyataan ketiga 6 (20%) responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka sudah bekerja dengan harmonis dalam tim, pada pernyataan yang ke empat 4 (13,3%) menyatakan tidak setuju jika sudah mampu mengelola waktu, dan pada pernyataan yang ke lima 11 (36,7%) menyatakan tidak setuju, 3 (10%) responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa perawat sudah mampu menggunakan semua alat medis di ruangan.

Dari kesimpulan didapatkan fenomena bahwa belum semua perawat memiliki kompetensi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, begitu juga dalam penempatan tempat bekerja di unit perawatan masih belum memiliki kemampuan yang baik, sehingga karena ketidakmampuan dalam bekerja karena kurangnya kompetensi yang dimiliki maka akan berdampak terhadap stress kerja pada perawat, terlebih didukung dengan fenomena bawa tingkat pendidikan pada Sumber Daya Manusia (SDM) keperawatan lebih banyak Diploma daripada perawat profesional. Dari penjelasan diatas terbukti ada fenomena kompetensi terhadap motivasi perawat yang berdampak pada peningkatan kinerja perawat di Rumah Sakit Karang Tengah Medika. Hal ini didukung dalam penelitian (Masruroh & Fatimah, 2023) bahwa kompetensi memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan dan juga dalam penelitian (Azmi & Serang, 2019) bahwa kompetensi memberi dampak signifikan yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kajian beberapa permasalahan dan kesenjangan (gap) penelitian serta uraian teori diatas maka peneliti akan menguji bagaimana pengaruh dan dampak yang diakibatkan jika kompensasi, fasilitas kerja dan kompetensi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening dan dampaknya terhadap penurunan kinerja perawat. Oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika”**

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan dan latar belakang penelitian dimana terdapat ketidakpuasan perawat terhadap kompensasi yang diberikan dan juga kurangnya motivasi, hal ini terlihat dari data perawat selama 5 tahun dimana setiap tahunnya jumlah perawat tidak stabil dan selalu ada yang resign. Maka identifikasi masalah adalah :

1. Rendahnya motivasi perawat disebabkan oleh kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
2. Rendahnya kinerja perawat dikarenakan kurangnya dukungan yang diberikan.
3. Menurunnya kualitas kerja dalam pelayanan disebabkan oleh kurangnya motivasi perawat.
4. Kendala yang dihadapi rumah sakit dalam memberikan kompensasi yang layak kepada perawat.
5. Fasilitas kerja seperti alat medis yang tidak lengkap menyebabkan pekerjaan perawat menjadi kurang efektif yang berdampak pada kinerja.
6. Keterbatasan jumlah perawat profesional dan penempatan yang tidak sesuai menyebabkan stres dan motivasi bekerja menjadi menurun yang berakibat terhadap kinerja perawat.
7. Kemampuan dan skill perawat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki yang berdampak terhadap kualitas pelayanan.
8. Kurangnya rasa memiliki oleh perawat terhadap lingkungan pekerjaan dikarenakan rendahnya motivasi yang diberikan.
9. Kurangnya pemahaman tentang peran motivasi sebagai penghubung terhadap kinerja perawat.
10. Dibutuhkan komitmen perawat untuk mencapai tujuan rumah sakit sesuai visi dan misi.
11. Dibutuhkan komitmen yang tinggi dari perawat untuk mencapai tujuan-tujuannya.

1.3. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika
2. Apakah terdapat pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika.

4. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika.
5. Apakah terdapat pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika.
6. Apakah terdapat pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika.
7. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah sakit Karang Tengah Medika.
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika.
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung fasilitas kerja terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika.
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada dasarnya untuk mengetahui pengaruh variabel endongen dan variabel eksongen dan juga keterlibatan variabel intervening. Serta memberikan jawaban dan solusi terhadap permasalahan yang ditemukan. Maka tujuan daripada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja perawat pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja perawat pada Rumah sakit Karang Tengah Medika.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung fasilitas kerja terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja pada Rumah sakit Karang Tengah Medika.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Karang Tengah Medika.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini akan menambah pengetahuan dan pemahaman akademis yang lebih mendalam tentang hubungan antara kompensasi, fasilitas kerja, kompetensi, motivasi, dan kinerja perawat.

2. Bagi Manajemen Rumah Sakit Karang Tengah Medika

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar kepada pihak manajemen rumah sakit dalam mengambil kebijakan tentang peningkatan kinerja karyawan khususnya pada perawat dan penelitian ini akan memberikan

panduan untuk meningkatkan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga perawat mendapatkan manfaat dan kondisi kerja yang lebih baik.

3. Bagi Akademik dan Pemerintah

Penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi pengembangan dan penelitian lebih lanjut dibidang Manajemen Kesehatan dan sebagai bahan dalam pengembangan penelitian dalam bidang Sumber Daya Manusia. Juga membantu Pemerintah khususnya Dinas Kesehatan dalam memberikan data sebagai pertimbangan dalam memperhatikan kesejahteraan tenaga kesehatan khususnya perawat.

