

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah suatu institusi yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan, dengan tujuan mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat (Jumadewi, 2021). Rumah sakit dalam menjamin kualitas manajemen rumah sakit, perlu mencermati secara seksama manajemen sumber daya manusia agar pertumbuhan organisasi menjadi maju dan kualitas pelayanan baik (Indrayadi, 2023).

Tenaga kesehatan terbanyak di rumah sakit pada tahun 2022 adalah perawat sebanyak 351.225 orang (50,5%) dari 692.104 tenaga kesehatan (Kemenkes RI, 2023). Perawat mempunyai peran penting dalam pelayanan di bidang kesehatan dan menjadi ujung tombak pelayanan di rumah sakit karena tenaga perawat merupakan profesi dengan jumlah terbanyak di rumah sakit dan secara terus-menerus selama 24 jam memberikan pelayanan pada pasien. Pelayanan keperawatan juga menjadi tolak ukur citra sebuah rumah sakit dan oleh karena itu, perawat dituntut mempunyai kinerja yang baik (Jaremia dkk, 2022).

Organisasi pelayanan kesehatan penting untuk memiliki instrumen penilaian kinerja yang efektif bagi tenaga kerja profesional. Proses evaluasi kinerja bagi profesional menjadi bagian terpenting dalam upaya manajemen

untuk meningkatkan kinerja yang efektif (Ilyas, 2022). Penelitian Fadila (2023) menyebutkan bahwa 51,4% responden menyatakan bahwa kinerja perawat baik, namun 48,6% responden menyatakan kinerja perawat kurang baik seperti kurang tepat dalam melakukan interpretasi data dan diagnosis keperawatan.

Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan dalam pemberian asuhan keperawatan (Thalib, 2007, dalam Gasper dkk, 2024), sangat penting suatu organisasi pelayanan kesehatan untuk memperhatikan kinerja perawat ketika memberikan pelayanan kesehatan pada pasien (Suranata dkk, 2023), karena kualitas hasil perawatan merupakan hasil dari kinerja yang dilakukan oleh perawat (Susanti, 2023). Kualitas pelayanan kesehatan yang baik mampu meningkatkan kepuasan pasien (Betan dkk, 2024).

Kinerja perawat dipengaruhi beberapa faktor yaitu (1) Faktor individu meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, demografi seseorang dan komitmen; (2) Faktor psikologis, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; (3) Faktor organisasi meliputi desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan dan struktur organisasi (Gibson, dalam Ilyas, 2022). Simamora dalam Wildan & Sa'adah (2021) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi yaitu (1) Faktor individu yang terdiri dari latar belakang, demografi dan keahlian; (2) Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*; dan (3) Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, motivasi dan

komitmen organisasi. Penelitian Hasanah (2022) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah motivasi, gaya kepemimpinan demokrasi, komitmen organisasi, beban kerja pada masa pandemi covid-19 dan kecemasan pada masa pandemi covid-19.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap kualitas kerja atau organisasi kerja tempatnya bekerja (Benkoff, dalam Ramli, 2024). Komitmen organisasi sangat terkait dengan faktor psikologi individu. Individu dalam suatu organisasi memiliki keinginan untuk berkembang dan komitmen organisasi lebih tinggi pada perawat telah mengabdikan lama di organisasi (Muthmainah, 2023). Komitmen organisasi merupakan kunci sukses dalam membangun kerja tim yang dinamis dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi (Rahmat dkk, 2023).

Komitmen organisasi memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik (Benkoff, dalam Ramli, 2024). Semakin tinggi komitmen organisasi perawat, maka semakin tinggi kinerja perawat, karena perawat yang memiliki komitmen tinggi mau bekerja keras dan melakukan pengorbanan yang dibutuhkan untuk organisasi tersebut. Individu akan mengambil pekerjaan, mengidentifikasi dengan peran terkait pekerjaan, berkomitmen

untuk melakukan pekerjaan dan berlaku sesuai dengan harapan terhadap pekerjaan tersebut (Setiono & Andjarwati, 2019).

Penelitian Ardiyani (2021) mengenai komitmen organisasi perawat menyebutkan bahwa 26 (76%) responden memiliki komitmen organisasi dalam kategori sedang, 5 (15%) responden kategori tinggi dan 3 (9%) responden kategori rendah. Hal ini dapat disebabkan kondisi kerja yang kurang nyaman. Penelitian Sumarni (2019) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja perawat, semakin baik komitmen organisasi perawat, maka semakin baik kinerja perawat, demikian dengan penelitian Nurfitriani (2022) yang menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dengan kinerja perawat, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja perawat. Ardiyani (2021) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif komitmen organisasi terhadap kinerja perawat, yang berarti semakin rendah komitmen organisasi perawat, akan semakin rendah pula kinerja perawat, demikian pula sebaliknya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja perawat. Komitmen afektif yaitu responden merasa senang bekerja di rumah sakit. Komitmen normatif yaitu responden merasa rumah sakit layak untuk mendapatkan loyalitas dari perawat. Komitmen berkelanjutan yaitu responden tidak mempunyai pilihan untuk meninggalkan rumah sakit.

Data RSUD Batang menunjukkan jumlah perawat sebanyak 234 orang terdiri dari 155 orang (63,7%) dengan status ASN dan 88 orang (36,2%)

berstatus Non ASN. Studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan April 2024 melalui wawancara di ruang rawat inap RSUD Batang terhadap 10 perawat diketahui 5 orang (50%) mempunyai kinerja yang kurang seperti tidak melengkapi biodata pasien saat melakukan anamnesa dan kurang dalam memberikan pendidikan kesehatan pada pasien dalam merawat pasien pada keluarga pasien, tidak mau melaksanakan tugas yang diberikan jika pekerjaan itu dirasa berat, tidak memahami visi dan misi rumah sakit, karena merasa sudah ASN jadi banyak perawat yang merasa tidak takut untuk dikenakan sanksi pemindahan, sehingga memiliki semangat kerja yang tidak baik, 4 orang mengatakan tidak mau meningkatkan Pendidikan dan memilih tetap di3 keperawatan sampai pensiun dan Sebagian mengatakan kinerja rumah sakit sudah maksimal sehingga tidak ada yang perlu ditingkatkan lagi. Terdapat 4 (40%) yang mempunyai komitmen organisasi yang kurang seperti pasif dalam aktivitas yang berkaitan dengan peningkatan mutu pelayanan, bekerja di rumah sakit bukan merupakan suatu kebutuhan, merasa tidak perlu loyal kepada rumah sakit. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Perawat di RSUD Batang”

B. Rumusan Masalah

Rumah sakit merupakan insitusi yang memberikan pelayanan kesehatan pada pasien. Tenaga kesehatan terbesar di rumah sakit adalah perawat dan yang harus menghadapi langsung dengan pasien setiap hari, terutama pada perawat

ruang rawat inap. Perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan pada pasien harus mempunyai kinerja yang baik agar pasien rawat inap dapat mengembalikan status kesehatannya dan puas terhadap pelayanan yang diberikan. Kinerja perawat ruang rawat inap dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti karakteristik, motivasi, kepuasan, kepemimpinan dan komitmen organisasi. Penelitian ini membatasi pada variabel komitmen organisasi yang berhubungan dengan kinerja. Komitmen organisasi penting dalam peningkatan kinerja perawat. Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian adalah “Apakah ada hubungan komitmen organisasi dengan kinerja perawat di RSUD Batang?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan kinerja perawat di RSUD Batang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan karakteristik perawat meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja di RSUD Batang
- b. Mendeskripsikan komitmen organisasi dengan kinerja perawat di RSUD Batang
- c. Mendeskripsikan kinerja perawat di RSUD Batang
- d. Menganalisis hubungan komitmen organisasi dengan kinerja perawat di RSUD Batang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Institusi Kesehatan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membangun manajemen rumah sakit yang berkualitas dengan memperhatikan aspek-aspek afektif, berkelanjutan dan normatif dalam meningkatkan komitmen organisasi dan menciptakan kinerja perawat yang berkualitas.

2. Bagi Profesi Keperawatan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk meningkatkan kinerja perawat sebagai upaya peningkatan pemberian asuhan keperawatan pada pasien.

3. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengaplikasikan secara nyata ilmu metodologi penelitian, dan ilmu yang lain seperti komitmen organisasi dan kinerja dalam manajemen sumber daya manusia yang terkait yang telah diperoleh di bangku perkuliahan

