

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia termasuk suatu komponen terpenting yang ada pada sebuah organisasi. Sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah beberapa individu yang melakukan berbagai tugas yang harus dilakukan di dalam organisasi tersebut. Maka dari itu organisasi membutuhkan penanganan sumber daya manusia secara efisien, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Sumber daya manusia dalam artian ini yaitu beberapa individu yang menciptakan kreativitas, pikiran, bakat, tenaga, dan usahanya terhadap suatu perusahaan. Semua organisasi berusaha agar memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, sehingga dengan kinerja yang tinggi akan mampu membantu organisasi untuk menggapai suatu tujuan dari organisasi tersebut.

Kinerja yang telah dicapai oleh suatu karyawan adalah hasil dari prestasi kerja yang baik yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Seluruh organisasi selalu berupaya untuk memenuhi target yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, salah satu upaya tersebut adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk memaksimalkan kualitas dari sumber daya manusia tersebut, dibutuhkan berbagai upaya yang secara konsisten dilakukan guna mengoptimalkan kinerja karyawan mengikuti dengan perkembangan zaman yang sedang terjadi, seperti perkembangan teknologi serta wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kinerja karyawan secara umum dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor individu dan faktor organisasi. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, aspek kinerja dapat dilakukan secara optimal dan efisien terutama yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Dalam hal rumah sakit sumber daya manusia yang utama adalah perawat, disamping dokter atau dengan tenaga medis yang lainnya. Menurut Hidayat (2010:2) profesi keperawatan adalah profesi yang mempunyai sumber daya manusia yang cukup tinggi (50%) jumlahnya dalam suatu aktivitas di rumah sakit. Pelayanan kesehatan yang sesuai dan memiliki kualitas tidak bisa dilepaskan dari peran tenaga medis dan non medis, salah satu diantaranya adalah

tenaga perawat. Tenaga perawat yang merupakan “*the caring profession*” memiliki posisi penting untuk mewujudkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang disediakan berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam secara berkelanjutan merupakan kelebihan tersendiri daripada pelayanan lainnya.

Perawat adalah tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan atau memberikan perawatan kepada pasien yang memiliki masalah kesehatan. Pengetahuan dan keterampilan juga harus dimiliki oleh seorang perawat termasuk kemampuan berkomunikasi yang baik karena seorang perawat harus mampu menghadapi pertanyaan-pertanyaan yang sulit baik dari pasien maupun keluarga pasien.

Kinerja seorang perawat adalah suatu pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh orang yang telah memiliki kemampuan dalam ketekunan dan kesabaran, seperti yang diterangkan dalam Kompetensi Perawat dalam Standar Kompetensi Perawat Indonesia (2012:42) bahwa kinerja seorang perawat mencakup 67 bidang keahlian. Dalam melakukan tugas yang bisa dikatakan cukup banyak tersebut, seorang perawat juga memerlukan berbagai faktor pendukung agar kinerjanya dapat dijalankan secara optimal. Berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi dan motivasi

Faktor komunikasi merupakan suatu faktor yang mempunyai pengaruh sangat besar bagi kinerja perawat, dalam hal ini termasuk kemampuan interpersonal yaitu kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain seperti antar perawat, tenaga medis, pasien, maupun keluarga pasien. Selain komunikasi, dibutuhkan juga motivasi yang dapat memicu dorongan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dimana motivasi dapat membuahkan hasil yang baik agar perawat dapat lebih aktif dalam memberikan pelayanan yang baik kepada pasien.

Pada dasarnya tugas seorang perawat merupakan tugas yang sangat sulit dan membutuhkan konsentrasi yang cukup tinggi, sehingga seorang perawat memerlukan motivasi agar mampu bekerja dengan maksimal serta komunikasi yang baik antar atasan, rekan kerja, maupun keluarga. Kebanyakan perawat cenderung canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya sehingga kadangkala terjadi kesalahpahaman antara atasan dengan bawahan sehingga hal tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja perawat.

Dari beberapa rumah sakit yang diteliti dari sumber yang diperoleh oleh peneliti, kebanyakan perawat sangat sulit untuk berkomunikasi dengan atasannya karena sikap atasan yang keras dan tegas, sehingga membuat bawahannya takut untuk melakukan komunikasi dan

mengakibatkan komunikasi antar atasan dan bawahan berjalan dengan tidak optimal. Maka dari itu perawat membutuhkan motivasi baik dari keluarga maupun dari rekan kerjanya, agar berani untuk berkomunikasi dengan atasannya, sehingga komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat.

Melalui informasi yang diperoleh dari beberapa perawat yang bekerja di Rumah Sakit Swasta di Surabaya diperoleh beberapa informasi yang berkaitan dengan komunikasi organisasi dan motivasi. Menurut informasi, masih ada perawat yang kesulitan dalam melakukan komunikasi terutama dengan seniornya (perawat yang lebih dahulu bekerja) dan dengan atasan (kepala bangsal dan pihak “kantor”), ada juga perawat yang harus diberi motivasi oleh sesama temannya dalam melakukan pekerjaan. Faktor tersebut tentunya sedikit banyak dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti rumah sakit swasta di Surabaya dengan menggunakan judul “ Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Swasta di Surabaya “.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Swasta di Surabaya ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Swasta di Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Swasta di Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Swasta di Surabaya .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a) Manfaat Akademik

Untuk bahan referensi bagi penelitian berdasarkan hubungan komunikasi organisasi, motivasi, dan kinerja.

b) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan informasi dan masukan bagi pihak rumah sakit dan perawat mengenai pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penelitian ini meliputi 5 bab sebagai berikut:

a) Bab 1 Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

b) Bab 2 Landasan Teori

Dalam bab ini menguraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel, kerangka penelitian, hipotesis penelitian.

c) Bab 3 Metode Penelitian

Bab ini meliputi desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis data dan sumber data, pengukuran variabel, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, serta teknik analisis data.

d) Bab 4 Pembahasan

Dalam bab ini berisikan pembahasan dari penelitian ini yaitu gambaran umum objek penelitian dan juga analisis dan pembahasan.

e) Bab 5 Penutup

Berisikan tentang kesimpulan dari serangkaian pembahasan skripsi berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta saran-saran kepada obyek penelitian atau bagi penelitiselanjutnya

