

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia merupakan peranan penting dari peradapan dalam suatu kehidupan. Hal ini pun terbukti dari sifat dari manusia yang memiliki jiwa sosial yang berarti setiap manusia merupakan makhluk yang saling membutuhkan satu dengan yang lain, atau yang biasa dikenal dengan rasa cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat, dengan begitu manusia merupakan sebuah alat yang dapat membantu setiap pekerjaan baik pada suatu organisasi maupun kemasyarakatan. Organisasi merupakan unit sosial yang dengan sengaja di kelola terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Robbins,2006).

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Pada dasarnya, hakikat SDM merupakan manusia yang bekerja dalam sebuah instansi ataupun organisasi sebagai penggerak untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan dari sebuah organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting didalam manajemen, sebab manajemen memiliki peranan yang penting dalam mengatur jalannya seseorang agar dapat menjalankan setiap kegiatannya dengan lebih efisien, efektif dan lebih tertata untuk menjalankan suatu tujuan dari organisasi ataupun perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan kegunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang terpenting dalam menjalankan suatu organisasi maupun perusahaan dengan menerapkan manajemen yang efektif dan efisien, yang bertujuan agar organisasi yang sedang dijalankan dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkannya.

Dalam hal ini peranan kesehatan merupakan salah satu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional. Dengan begitu pemerintah semakin meningkatkan dan mengupayakan agar pembangunan dalam bidang kesehatan dapat dilakukan dengan setinggi-tingginya di berbagai daerah agar dapat menjamin keselamatan seluruh lapisan masyarakat Indonesia.

Dan dalam hal ini kinerja merupakan suatu faktor yang juga sangat berpengaruh untuk menentukan bahwa pada suatu Rumah Sakit ataupun Puskesmas dapat dikatakan layak. Kinerja sendiri memiliki arti yaitu hasil secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja adalah hasil seseorang atau

keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pada dasarnya kinerja seorang perawat juga merupakan faktor yang juga dapat memprngaruhi keselamatan pasien. Dalam hal keselamatan pasien merupakan suatu prioritas utama yang harus dipertimbangkan dalam sebuah pelayan pada rumah sakit atau pun puskesmas, hal ini dikarenakan keselamatan pasien adalah indikator terpenting dalam menentukan seberapa besar mutu kualitas yang menjadi pertimbangan pada sebuah rumah sakit atau pun puskesmas, hal ini sudah ditetapkan sejak tahun 2012 oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) telah menjadi gerakan keselamatan pasien sebagai dasar dan standar akreditasi pada Rumah Sakit dengan disusunnya panduan keselamatan pasien oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) (Depkes RI,2006).

Upaya dalam meningkan suatu mutu pelayanan dan kinerja dari perawat dalam mengutamakan keselamatan pasien di rumah sakit atau pun puskesmas sudah merupakan sebuah gerakan yang bersifat universal. Berbagai negara maju telah menggeser paradigma “*quality*” kearah paradigma baru “*qualitysafety*”. Ini bukan hanya mutu pelayanan yang harus ditingkatkan tetapi yang lebi penting lagi adalah menjaga keselamatan pasienn secara konsisten dan terus menerus.

Pengukuran budaya kerja pada suatu instansi merupakan suatu tindakan pengukuran terhadap berbagai aktivitas yang telah dilakukan perusahaan yang dapat digunakan sebagai umpan balik untuk dapat memberikan informasi tentang keberhasilan pelaksanaan perencanaan dan untuk mengetahui apakah diperlukan perbaikan untuk masa akan datang. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya kerja diperlihatkan dalam bentuk kerja dengan sungguh sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen tinggi atas hasil dan kualitas kerja.

Sehubungan dengan hal itu, keselamatan pasien adalah merupakan suatu budaya yang dihasilkan presepsi setiap pemikiran, baik drai perilaku, bahkan keyakinan terhadap kopetensi individu maupun organisasi dari setiap komitmen dalam menciptakan suatu lingkungan yang aman (Brady,et al, 2012), sehingga dalam menciptakan suatu budaya kerja yang memiliki etos tinggi pada suatu Rumah sakit atau pun tempat pelayanan kesehatan maka dibutuhkan adanya suatu budaya yang menyangkut akan keselamat setiap pasien dan memiliki rasa tanggung jawab dari setiap petugas yang bekerja terlibat didalam rumah sakit maupun puskesmas, maka dengan begitu setiap pasien akan memiliki hak keselamatan yang terjamin dan pekerja dapat dinyatakan memiliki budaya kerja yang layak untuk di akui dari pihak rumah sakit atau pun pasien yang bersangkutan, untuk membangun budaya kinerja yang dapat dipengaruhi dari seberapa besar kepemimpinan mampu menerapkan kinerja perawatan begitu baik dan bertanggung jawab.

Ruang lingkup kepemimpinan dalam penerapan suatu budaya kinerja dalam keselamatan pasien salah satunya adalah dengan gaya kepemimpinan kepala ruang yang tegas. Dalam hal ini terbukti bahwa dengan penerapan budaya kerja yang baik menyakut dengan sistem pelayanan terhadap keselamatan pasien terbukti dari berbagai negara melaporkan angka kejadian keselamatan di rumah sakit pada setiap tahunnya dengan detail angka pada setiap rumah sakit. National Patient Safety Agency 2017 melaporkan dalam rentang waktu Januari-Desember 2016 angka kejadian keselamatan pasien yang dilaporkan dari negara Inggris sebanyak 1.879.822 kejadian. Ministry Of Health Malaysia 2013 melaporkan angka insiden keselamatan pasien dalam rentang waktu Januari-Desember sebanyak 2.769 kejadian dan untuk negara Indonesia dalam rentang waktu tahun 2006-2011 KPPRS melaporkan terdapat 877 kejadian keselamatan pasien. Faktor rendahnya pelaporan insiden keselamatan pasien menurut penelitian (Iskandar et al 2014).

Laporan data insiden keselamatan pasien sangat penting karena insiden keselamatan pasien yang valid dan akurat akan menentukan evaluasi program dan pelayanan kesehatan selanjutnya yang berbasis keselamatan serta mendasari perbaikan sistem pelayanan dan pencegahan terjadinya insiden keselamatan pasien berulang (Hwang, Lee & Park, 2012.).

Dalam upaya yang dilakukan oleh rumah sakit untuk meningkatkan pelayanan keselamatan pasien dapat diminimalisir dengan menerapkan program yaitu tujuh langkah menuju keselamatan rumah sakit dan penerapan standar keselamatan pasien pada rumah sakit, dalam menerapkan program tujuh langkah menuju keselamatan pasien yang paling berpengaruh ialah langkah awal dalam mencapai keselamatan pasien dengan melalui penerapan budaya keselamatan pasien yang disertai kepemimpinan yang baik. Hal ini seperti yang sudah tertuang didalam tahap pertama pada program tujuh langkah menuju keselamatan rumah sakit yakni membangun kesadaran akan nilai keselamatan pasien, serta menciptakan kepemimpinan dan budaya yang terbuka dan adil.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi yang untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dengan waktu yang sudah di sesuaikan dengan jenis pekerjaan dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2013). Adapun variabel menurut yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Wirawan, 2009) yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap pegawai

Dalam hal ini pada Puskesmas Tegalsari Kab Banyuwangi juga dapat dikatakan bahwa setiap perawat ataupun pegawai memiliki rasa kinerja yang tinggi dengan memiliki MSDM yang dapat menguasai pada bidang masing-masingnya, hal ini terbukti dari data karyawan yang berkeaja pada Puskesmas Tegalsari. Berikut data karyawan pada Puskesmas Tegalsari

Tabel 1.1 Data SDM pada Puskesmas Tegalsari

No.	Jenis Tenaga	Pendidikan					Jumlah
		S1/S3	D3	D1	SPK	SMK	
1.	Dokter Umum	5					5
2.	Dokter Gigi	2					2
3.	Bidan		7	2			9
4.	Perawat		16		9		25
5.	Perawat gigi	2	1				3
6.	Analisis Kesehatan	2					2
7.	Apoteker	1	2				3
8.	Ahli Gizi	2					2
9.	Fisioterapi		1		1		2
10.	Honorir		4	2			6
11.	Rekam medis	1			1		2
12.	Tata Usaha					8	8
13.	SKM	1					1
14.	OB					2	2
15.	Prakarya Kesehatan			2			2
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>74</b>

**Sumber : Data Puskesmas**

Dalam hal ini gaya kepemimpinan akan dapat mempengaruhi strategi supaya dan menggerakkan perawat dalam lingkup wewenangnya untuk bersama-sama menerapkan budaya kinerja yang dapat berpengaruh terhadap keselamatan pasien, sehingga upaya dalam menjadi seorang pemimpin yang paling efektif yaitu perlunya dengan menyesuaikan gaya-gaya kepemimpinannya terhadap situasi ataupun kondisi. Menurut (Heidjrachman dan Husnan, 2002). Gaya kepemimpinan merupakan pola tindak laku yang dirancang untuk mengitergerasi tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perawat menjadi salah satu tenaga profesional yang paling berpengaruh dengan jumlah terbanyak yang secara langsung melakukan kontak terlam dengan pasien, jika dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya. Kondisi tersebut menuntut perawat untuk dapat berpartisipasi aktif dalam melaporkan setiap insiden yang terjadi terhadap pasien.

Motivasi adalah menjadi salah satu indikator yang dapat mendorong perawat untuk melakukan pelaporan insiden terhadap keselamatan pasien. Faktor motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam meningkatkan sebuah kinerja karyawan, guna untuk menjadikan sebuah pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang baik, motivasi kerja karyawan sangat perlu dibangkitkan agar setiap karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, sebaliknya apabila setiap karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka akan mengalami kesulitan untuk bekerja dengan baik dan

cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik. Menurut Hasibuan (2003) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi penurunan motivasi setiap perawat dalam melakukan setiap pekerjaannya. Motivasi seseorang dapat berkaitan dengan seberapa besar pengetahuannya tentang sesuatu hal dan fungsi pengawasan yang harus dilakukan oleh setiap perawat terhadap pemimpinya. Dalam hal ini penerapan budaya kerja yang terdapat dalam suatu organisasi adalah habitat dimana anggota organisasi berkiprah. Kualitas dari karakter budaya kerja inilah yang membentuk besar kecilnya kemauan, hasrat, dan gairah. Menurut Nawawi (2005) budaya kerja adalah suatu kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Dengan begitu budaya kerja yang dilakukan oleh seorang perawat mencerminkan perilaku kinerja perawat yang baik dipengaruhi oleh motivasi perawat agar perawat menjadi lebih semangat untuk menjalankan tugasnya, dengan motivasi yang baik diharapkan perawat dapat menerapkan budaya keselamatan pasien yang baik dengan pelayanan yang terjangkau.

Tabel 1.2 Data Kunjungan Puskesmas Tegalsari

<b>KUNJUNGAN PASIEN (September 2019 – Januari 2020)</b>		
<b>BULAN</b>	<b>SAKIT</b>	<b>SEHAT</b>
September		46071
Oktober		44792
November		48373
Desember		48171
Januari		47072

**Sumber: Data Puskesmas**

Dari data kunjungan puskesmas Tegalsari di atas maka dapat diketahui bahwa hal ini Puskesmas Tegalsari Kab Banyuwangi juga dapat dikatakan bahwa setiap perawat ataupun pegawai memiliki rasa kinerja yang tinggi terbukti dengan adanya data kunjungan pasien yang juga mengalami kenaikan dalam setiap bulannya, dengan demikian disitu dapat dikatakan bahwa Puskesmas Tegalsari sangat mengutamakan kepuasan pasien melalui kinerja dari setiap perawat tersebut. Dalam hal ini pun Puskesmas Tegalsari Kab Banyuwangi juga menerapkan kepada setiap pekerja untuk memiliki rasa kinerja yang tinggi dengan terbukti bahwa

adanya pelayanan yang baik, SDM yang mempuni dalam bidangnya ataupun fasilitas yang memadai sehingga dapat menciptakan rasa nyaman terhadap pasien yang melakukan kunjungan.

Dengan begitu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara hubungan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada puskesmas Tegalsari, Kabupaten Banyuwangi. Dan karena dengan melakukan penelitian ini menyangkut sebuah kinerja dalam bidang kesehatan maka akan menjadi tolak ukur untuk mengetahui seberapa besarkah keselamatan pasien yang diterapkan dan seberapa layak kah puskesmas ini bisa dikatakan memenuhi ketentuan persyaratan dari sebuah rumah sakit.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Tegalsari, Kab Banyuwangi?
2. Apakah variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Tegalsari, Kab Banyuwangi?
3. Apakah variabel budaya kerja memiliki hubungan yang berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Tegalsari, Kab Banyuwangi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian yang dilakukan memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Tegalsari, Kab Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Tegalsari, Kab Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel budaya kerja terhadap kinerja perawat pada Puskesmas Tegalsari, Kab Banyuwangi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak yang bersangkutan pada Puskesmas Tegalsari, Kab Banyuwangi dalam memberikan motivasi terhadap perawat untuk mencapai tujuan keselamatan pasien yang efektif.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian sehingga berguna untuk pengembangan dan mempelajari lebih dalam tentang ilmu, yang khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sebagai sarana untuk melatih pola berfikir secara ilmiah pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang khususnya berkaitan dengan persoalan-persoalan kepemimpinan, yang berpengaruhnya kepada gaya kepemimpinan terhadap budaya keselamatan pasien

