

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tantangan bagi organisasi rumah sakit untuk menciptakan iklim organisasi yang baik, mempunyai peluang untuk pertumbuhan, distribusi pekerjaan yang tepat, penghargaan dan hubungan yang menyenangkan. Evaluasi kinerja individu sebagai salah satu bentuk pengelolaan SDM merupakan unsur yang sangat penting dalam manajemen SDM. Perawat merupakan bagian dari SDM di rumah sakit memiliki tanggung jawab untuk menjaga kompetensi profesional keperawatan karena kompetensi merupakan tanggung jawab individu, profesi dan organisasi profesional, dengan teknik kredensial dan sertifikasi oleh badan pengatur, pengusaha dan pemangku kepentingan lainnya. Pelayanan keperawatan juga sebagai daya ungkit untuk mencapai tujuan pembangunan bidang kesehatan. Pelayanan keperawatan yang berkualitas didukung oleh beberapa faktor, baik dari fasilitas maupun kualitas dan kuantitas SDM yang ada di rumah sakit. (Hidayati, Tati; Makhrus, 2021)

Penilaian kinerja adalah sistem manajemen SDM yang resmi guna menyediakan evaluasi kerja yang dimiliki oleh setiap perawat agar perawat menjadi lebih baik lagi. Penilaian kinerja yang transparan dan objektif akan mampu mengidentifikasi kinerja perawat, sehingga koreksi dapat diberikan atas kinerja perawat yang dianggap belum optimal. Penilaian kinerja perawat yang tidak optimal mempengaruhi efektifitas kinerja dan penurunan optimalisasi pelayanan

keperawatan. Penilaian kinerja membantu meningkatkan pertumbuhan dan optimalisasi staf perawat untuk kepentingan organisasi, memastikan perawatan pasien yang aman dan efektif serta penilaian kinerja dengan proses yang diperlukan di organisasi perawat kesehatan untuk memastikan bahwa kualitas terpenuhi. Penilaian kinerja yang tidak optimal juga mempengaruhi program jenjang karir perawat karena pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan, jabatan, maupun tanggung jawab. (Suadnyana & Supartha, 2018)

Penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang menggunakan format yang telah ditetapkan rumah sakit. Penilaian kinerja perawat mencakup tiga indikator yaitu perilaku kerja, pengembangan professional, dan asuhan keperawatan. Penilaian pada indikator perilaku kerja di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang merupakan cakupan dari penilaian terhadap perawat yang berkaitan dengan orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Penilaian pada indikator pengembangan professional di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang merupakan cakupan dari penilaian terhadap perawat yang berkaitan dengan pelayanan kepada pasien, peningkatan pengetahuan asuhan keperawatan terkait dengan kompetensi 20 jam/tahun, peningkatan pengetahuan asuhan keperawatan terkait dengan kompetensi 5 SKP /tahun, keterampilan interpersonal dan komunikasi, pembelajaran dan peningkatan berbasis praktik, profesionalisme, dan praktek berbasis sistem. Penilaian pada indikator asuhan keperawatan di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang merupakan cakupan dari penilaian terhadap perawat yang berkaitan dengan pengkajian keperawatan, merumuskan diagnosa keperawatan, membuat rencana/intervensi keperawatan, melaksanakan tindakan

keperawatan, dan melakukan evaluasi perkembangan pasien tercatat dalam catatan perkembangan pasien terintegrasi.

Penilaian indikator kinerja perawat dilakukan setiap hari oleh kepala ruangan, kemudian akumulasi penilaian setiap bulannya akan diserahkan kepada Kepala Bidang Keperawatan. Berdasarkan akumulasi penilaian setiap bulan akan dikumpulkan menjadi satu tahun, sehingga menjadi hasil kinerja perawat tahunan. Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang telah melakukan penilaian kinerja keperawatan. Berikut adalah tabel penilaian kinerja perawat Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang tahun 2019-2020.

Tabel 1.1 Persentase Pencapaian Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2019-2020

Kinerja Perawat	Persentase Kinerja Perawat	
	Tahun 2019	Tahun 2020
Tidak Sesuai Target	94%	100%
Sesuai Target	6%	0%
Jumlah	100 %	100 %

Sumber: Laporan Kinerja Perawat Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa persentase kinerja perawat pada tahun 2019 sebanyak 94% tidak sesuai target rumah sakit dan pada tahun 2020 sebanyak 100% tidak sesuai target rumah sakit. Hasil penilaian kinerja perawat Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang menunjukkan bahwa selama 2 tahun mayoritas persentase kinerja perawat tidak sesuai target rumah sakit. Penilaian dikatakan sesuai target jika skor yang dicapai perawat mencapai 290, sedangkan jika skor kurang dari 290 maka hasil penilaian kinerja dikatakan tidak sesuai target. Rincian skor penilaian kinerja didapat dari hasil penilaian indikator yaitu perilaku perawat (skor 100), indikator pengembangan professional (skor 90), dan indikator

asuhan keperawatan (skor 100). Rincian tentang persentase penilaian indikator kinerja perawat selama 2 tahun dapat dilihat pada tabel 1.2 dan tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.2 Persentase Pencapaian Indikator Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2019 (n=234)

Indikator Kinerja	Penilaian Kinerja Perawat								
	Tidak Sesuai Target		Sesuai Target		Jumlah		Nilai Tertinggi	Nilai Terendah	Nilai Rata-rata
	n	%	n	%	n	%			
Perilaku Perawat	249	100	0	0	234	100	91	70	85
Pengembangan Profesional	4	2	245	98	234	100	100	88	95
Asuhan Keperawatan	39	16	210	84	234	100	100	65	96
Kinerja Perawat	234	94	15	6	234	100	290	242	277

Sumber : Laporan Kinerja Perawat Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan data bahwa pada tahun 2019 indikator penilaian kinerja perawat tentang perilaku perawat mayoritas (100%) tidak sesuai target rumah sakit, indikator pengembangan profesional mayoritas (98%) sesuai target rumah sakit, dan indikator asuhan keperawatan mayoritas (84%) sesuai target rumah sakit. Sehingga penilaian kinerja perawat secara keseluruhan pada tahun 2019 menunjukkan bahwa mayoritas (94%) tidak sesuai target rumah sakit. Indikator perilaku perawat dikatakan sesuai target jika skor mencapai 100, indikator pengembangan profesional dikatakan sesuai target jika skor mencapai 90, dan indikator asuhan keperawatan mencapai target jika skor mencapai 100, sehingga jika skor pada setiap indikator tidak mencapai batasan skor yang telah ditetapkan maka hasil penilaiannya adalah tidak sesuai target. Data pencapaian indikator kinerja perawat pada tahun 2020 ditampilkan pada tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3 Persentase Pencapaian Indikator Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2020 (n=230)

Indikator Kinerja	Penilaian Kinerja Perawat								
	Tidak Sesuai Target		Sesuai Target		Jumlah		Nilai Tertinggi	Nilai Terendah	Nilai Rata-rata
	n	%	n	%	n	%			
Perilaku Perawat	230	100	0	0	230	100	98	80	86
Pengembangan Profesional	226	98,3	4	1,7	230	100	104	72	86
Asuhan Keperawatan	180	78,3	50	21,7	230	100	100	43	84
Kinerja Perawat	230	100	0	0	230	100	280	214	257

Sumber : Laporan Kinerja Perawat Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan data bahwa pada tahun 2020 indikator penilaian kinerja perawat tentang perilaku perawat mayoritas (100%) tidak sesuai target rumah sakit, indikator pengembangan profesional mayoritas (98,3%) tidak sesuai target rumah sakit, dan indikator asuhan keperawatan mayoritas (78,3%) tidak sesuai target rumah sakit. Sehingga penilaian kinerja perawat secara keseluruhan pada tahun 2020 menunjukkan bahwa mayoritas (100%) tidak sesuai target rumah sakit.

Berdasarkan data penilaian kinerja tahun 2019 dan 2020 menunjukkan bahwa rendahnya pencapaian kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Kinerja perawat yang rendah dapat mempengaruhi kualitas pelayanan di rumah sakit, sehingga akan berdampak pada keberlangsungan rumah sakit tersebut. Rendahnya capaian kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor kinerja yang dapat bersumber dari faktor lingkungan kerja dan faktor individu.

Teori kinerja Gibson (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor individu. Pada setiap faktor memiliki variabel yang saling terikat satu sama lain sehingga dari variabel itu menunjukkan kinerja seorang individu dalam mencapai hasil yang diharapkan berupa prestasi kerja di sebuah perusahaan. Pada penelitian ini pekerja adalah perawat dan perusahaan tempat kerja perawat adalah rumah sakit. Faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, kepemimpinan, struktur organisasi, desain pekerjaan, dan sistem penghargaan. Sedangkan faktor individu terdiri dari motivasi, tipe generasi, persepsi, peran, sikap, kepribadian, kemampuan, latar belakang, dan demografis.

Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang merupakan salah satu rumah sakit swasta peninggalan pemerintahan *colonial* yang masih menggabungkan budaya *colonial* dalam menjalankan budaya organisasi di rumah sakit. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat di dalamnya. Budaya organisasi merupakan ciri khas yang dimiliki oleh organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat mendukung kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh

organisasinya (Dunggio, 2020). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susilowati (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Awal Bross Batam.

Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang dipimpin oleh Direktur dan dibantu oleh wakil direktur. Direktur rumah sakit memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan manajemen di rumah sakit karena pemimpin memegang kendali terhadap kebijakan dan program yang akan dilaksanakan. Kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggotanya, sehingga membuat anggotanya menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban untuk mencapai tujuan bersama (Gibson 2011). Peneliti sebelumnya (Dunggio, 2020) mengemukakan bahwa kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan faktor yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Penelitian sebelumnya Tewal (2017) tentang pengaruh kepemimpinan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis.

Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang memiliki hampir 250 perawat yang jumlahnya mendominasi jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit, hal ini dikarenakan keberadaan perawat yang 24 jam melayani pasien. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan tergantung pada partisipasi perawat di rumah sakit dalam memberikan pelayanan

kesehatan yang berkualitas bagi pasien. Oleh karena itu rumah sakit harus mampu menjaga motivasi perawat untuk memberikan hasil kinerja yang optimal. Motivasi adalah suatu yang mendorong seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai suatu tujuan. Dampak yang akan ditimbulkan jika motivasi hilang di dalam perawat ialah sistem operasional tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Hal ini akan mengakibatkan hasil kinerja perawat menurut Ariko (2021). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Henniwati (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di ruangan rawat inap RSUD Padang Pariaman.

Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang terdiri dari berbagai usia, mulai usia paling muda sekitar 21 tahun sampai dengan usia yang paling tua adalah menjelang 60 tahun. Setiap golongan usia memiliki karakteristik sendiri, penggolongan usia pada masa sekarang ini sering disebut tipe generasi. Keanekaragaman usia perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Malang menunjukkan bahwa terdapat perawat generasi X, generasi Y, dan generasi Z, pada setiap masing-masing tipe generasi memiliki karakteristik sendiri dalam bekerja. Sehingga pihak rumah sakit perlu memiliki strategi untuk mengakomodir kinerja perawat dari berbagai tipe generasi dalam rangka mewujudkan kinerja perawat yang optimal. (Bell, 2013). Penelitian *cohort* yang telah dilakukan oleh Jones (2016) di *National Health Service England* menunjukkan bahwa terdapat perbedaan karakteristik kerja pada tipe generasi X, generasi Y, dan generasi Z.

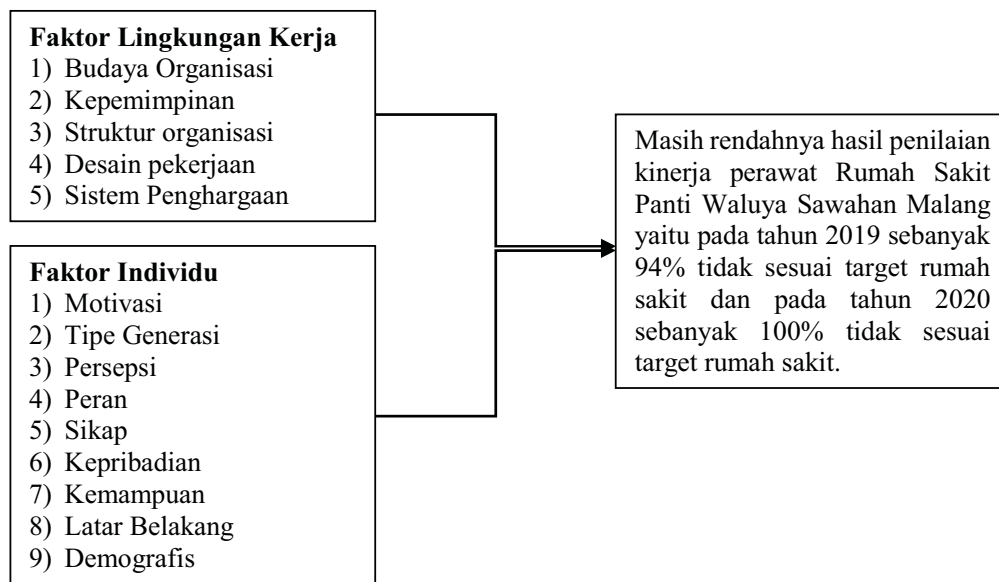
Indikator dari keberhasilan pelayanan kesehatan adalah mampu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, sedangkan pelayanan kesehatan yang bermutu

tergantung pada kinerja perawat. Karena perawat merupakan orang pertama dan terakhir bertemu dengan pasien ketika di rumah sakit (Tewal, 2017). Kinerja perawat juga berdampak terhadap kredibilitas rumah sakit. Mengingat pentingnya kualitas kinerja perawat terhadap rumah sakit, maka seharusnya pihak manajemen rumah sakit juga mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Dengan demikian masalah penelitian ini adalah rendahnya hasil penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang yaitu pada tahun 2019 sebanyak 94% tidak sesuai target rumah sakit dan pada tahun 2020 sebanyak 100% tidak sesuai target rumah sakit.

1.2 Kajian Masalah

Kajian masalah pada gambar 1.1 menjelaskan faktor yang kemungkinan menjadi penyebab masalah rendahnya hasil penilaian kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2019 dan 2020.



Gambar 1.1 Kerangka Kajian Masalah

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang kemungkinan menjadi penyebab rendahnya capaian kinerja perawat Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang Tahun 2019. Berikut adalah penjelasan secara rinci dari tiap faktor penyebab.

1) Faktor Lingkungan Kerja

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuhkembangkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku seseorang. Budaya organisasi yang diterapkan oleh rumah sakit dapat mendorong timbulnya komitmen kerja pada perawat yang akan berdampak pada kualitas kinerja perawat di rumah sakit. (Tewal, 2017)

Berdasarkan sejarah dari Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang sangat terlihat bahwa rumah sakit yang merupakan peninggalan pemerintahan *colonial* ini dalam penerapan budaya organisasinya masih memadukan dengan budaya *colonial*. Penerapan budaya organisasi ini dapat dilihat dari model bangunan yang khas dengan nuansa Eropa, menjunjung tinggi nilai kedisiplinan, kepuasan pasien adalah yang utama, dan motto “Orang Sakit adalah Sahabatku” yang melambangkan cinta kasih kepada sesama. Penerapan budaya organisasi seperti diatas jika tidak didasari dengan pemahaman yang baik oleh perawat akan menimbulkan konflik dalam diri perawat. Karena perawat harus bekerja 8-9 jam di rumah sakit, sehingga selama waktu tersebut perawat dituntut untuk

menerapkan budaya organisasi rumah sakit. Pemahaman yang kurang oleh perawat terhadap pelaksanaan budaya organisasi rumah sakit akan berdampak terhadap kinerja perawat. Sehingga kemungkinan rendahnya capaian kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang pentingnya penerapan budaya organisasi dengan baik selama bekerja. Menurut hasil penelitian (Utami, 2020), menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan.

B. Kepemimpinan

Peran pimpinan sangat penting dalam menjalankan sistem manajemen yang baik. Dukungan dari pimpinan untuk meningkatkan kinerja perawat tidak hanya dalam pembuatan kebijakan tetapi dukungan kepemimpinan dalam segala aspek diperlukan.

Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang dipimpin oleh seorang Direktur yang dipilih oleh Yayasan Karya Misericordia sebagai yayasan yang menaungi setiap 4 (empat) tahun sekali. Rendahnya capaian kinerja perawat tahun 2019 di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang kemungkinan disebabkan oleh faktor kepemimpinan, karena di tahun tersebut terdapat pergantian kepemimpinan. Pergantian kepemimpinan dalam rumah sakit tentu akan berdampak besar, seperti kebijakan, program-program rumah sakit dan sistem manajemen. Perubahan-perubahan tersebut tentunya berdampak terhadap perawat, karena harus beradaptasi dengan perubahan yang ada. Respon dari perawat ketika terdapat perubahan tentunya bermacam-macam, ada yang

memberikan respon adaptif ataupun mal adaptif. Ketika perawat belum bisa menerima perubahan yang ditetapkan oleh pimpinan maka perawat cenderung memberikan respon mal adaptif sehingga mempengaruhi turunnya kinerja perawat tersebut.

C. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas maka diharapkan terdapat sistem manajemen yang baik sehingga kinerja perawat dapat terpantau.

D. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan faktor penting dalam sistem manajemen terutama manajemen operasional kerja karyawan karena selain berhubungan dengan produktifitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan operasional di tempat kerja. Desain pekerjaan di rumah sakit merupakan suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada perawat sebagai upaya peningkatan kinerjanya.

E. Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan atau *reward* merupakan imbalan untuk menarik dan mempertahankan karyawan dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Besar kecilnya penghargaan yang diberikan bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang

diraih. Sehingga jumlah *reward* yang ditetapkan manajemen rumah sakit dapat menjadi motivasi bagi perawat dalam meningkatkan kinerjanya di rumah sakit.

2) Faktor Individu

A. Motivasi

Motivasi menekankan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan menjadi tinggi jika adanya dorongan motivasi, sebaliknya pegawai yang tidak memiliki dorongan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk.

Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Malang pada tahun 2019 adalah sebanyak 249 perawat yang tersebar pada 7 (tujuh) unit rawat inap, dan 5 (lima) unit rawat jalan. Beban kerja perawat, tuntutan kemampuan dan keterampilan pada setiap unit rawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang tentunya berbeda-beda, adanya perbedaan tersebut menyebabkan tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat juga berbeda-beda. Motivasi yang dimiliki oleh perawat dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat.

B. Tipe Generasi

Tipe generasi merupakan perbedaan kelompok berdasarkan usia atau tahun kelahiran, pengelompokan ini dilakukan karena mengarah terhadap kecenderungan perbedaan sikap yang dimiliki. Perawat bekerja secara tim, dalam suatu tim tentunya terdapat bermacam-macam golongan usia, yang artinya terdapat perbedaan tipe generasi. Perbedaan tipe generasi dalam satu kelompok

kerja dapat menimbulkan konflik karena perbedaan sikap dan kecenderungan cara berpikir, yang berdampak dalam pelaksanaan tindakan keperawatan. Perbedaan tipe generasi dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat, jika perbedaan sikap pada setiap generasi yang akhirnya menimbulkan ketidakharmonisan dalam bekerja.

Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang memiliki karakteristik usia yang berbeda-beda. Perbedaan usia perawat dapat dikelompokkan kedalam tipe-tipe generasi. Usia perawat paling muda di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang adalah 21 tahun dan yang paling tua adalah 55 tahun. Rentang jarak usia yang cukup jauh tersebut dapat menimbulkan konflik, karena cara pandang, kemampuan, dan pemahaman pekerjaan dari setiap generasi pastinya berbeda. Perbedaan tipe generasi dalam satu unit kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat pada unit tersebut.

C. Persepsi

Persepsi merupakan proses kognitif yang dialami setiap individu didalam memahami informasi tentang lingkungannya melalui indera yang dimilikinya sehingga mempengaruhi seseorang dalam berperilaku. Perawat sebagai individu telah melakukan persepsi terhadap lingkungan rumah sakit, semua informasi yang diterima perawat akan dipersepsikan menjadi pengetahuan tentang apa yang harus dan tidak harus dilakukan ketika bekerja. Persepsi yang mendukung dan tidak mendukung ini akan mempengaruhi kinerja perawat.

D. Peran

Perawat profesional haruslah mampu menjalankan peran dan fungsinya dengan baik. Peran perawat diantaranya ialah pemberi perawatan, pemberi keputusan klinis, pelindung dan advokat klien, manajer kasus, rehabilitator, pemberi kenyamanan, komunikator, penyuluh, dan peran karier. Perawat yang mampu melaksanakan perannya dengan baik tentu akan menunjukkan hasil kinerja yang baik pula.

E. Sikap

Sikap perawat merupakan suatu respon yang diberikan perawat ketika mendapatkan stimulus dari lingkungan kerjanya. Respon yang diberikan oleh perawat mengarah pada tindakan yang dilakukan ketika bekerja. Sikap yang ditunjukkan oleh perawat akan menunjukkan kualitas dari kinerja perawat.

F. Kepribadian

Kepribadian merupakan integrasi dari karakteristik individu yang menunjukkan cara individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lainnya, sehingga tipe kepribadian setiap individu dapat berbea. Seorang perawat dalam bekerja dituntut untuk selalu berinteraksi dengan baik kepada semua orang dilingkungan rumah sakit. Kepribadian yang dimiliki oleh perawat dapat mempengaruhi cara perawat dalam berinteraksi dengan klien, sehingga tipe kepribadian dari perawat dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat.

G. Kemampuan

Kemampuan perawat merupakan kapasitas perawat dalam mengerjakan berbagai tugas di bidang pelayanan keperawatan. Kemampuan yang dimiliki oleh

perawat dapat berdampak terhadap kredibilitas rumah sakit, karena kinerja yang ditunjukkan oleh perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan dipengaruhi oleh kemampuan perawat tersebut.

H. Latar Belakang

Latar belakang perawat merupakan riwayat yang dimiliki perawat yang berpengaruh terhadap jati diri perawat tersebut, seperti misalnya adalah latar belakang keluarga, latar belakang pendidikan, latar belakang social, latar belakang pengalaman kerja. Latar belakang yang dimiliki oleh perawat akan berpengaruh terhadap kemampuan dan keterampilan perawat, sehingga akan berdampak terhadap tingkat kinerja perawat.

I. Demografis

Demografis merupakan karakteristik individu yang meliputi usia, jenis kelamin, dan tempat tinggal. karakteristik demografis usia pada umumnya berpengaruh terhadap keterampilan yang dimiliki perawat, karena semakin banyak usia maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki sehingga keterampilan juga semakin bagus. Karakteristik demografis jenis kelamin menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki antara perawat laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan, biasanya adalah dalam kemampuan tentang daya tahan fisik. Karakteristik demografis tempat tinggal perawat dapat berpengaruh terhadap kemampuan berinteraksi ketika bekerja. Sehingga secara keseluruhan karakteristik demografis berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Dengan demikian masalah penelitian ini adalah rendahnya hasil penilaian kinerja perawat Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang yaitu pada tahun 2019 sebanyak 94% tidak sesuai target rumah sakit dan pada tahun 2020 sebanyak 100% tidak sesuai target rumah sakit.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan tipe generasi perawat terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang penerapan budaya organisasi harusnya didasari dengan pemahaman yang baik oleh perawat akan menimbulkan konflik dalam diri perawat. Karena perawat harus bekerja 8-9 jam di rumah sakit, sehingga selama waktu tersebut perawat dituntut untuk menerapkan budaya organisasi rumah sakit. Pemahaman yang kurang oleh perawat terhadap pelaksanaan budaya organisasi rumah sakit akan berdampak terhadap kinerja perawat.

Pergantian kepemimpinan dalam rumah sakit dilaksanakan dalam waktu setiap 4 tahun, adanya pergantian kepemimpinan tentu akan berdampak besar, seperti kebijakan, program-program rumah sakit dan sistem manajemen. Perubahan-perubahan tersebut tentunya berdampak terhadap perawat, karena harus beradaptasi dengan perubahan yang ada. Ketika perawat belum bisa menerima perubahan yang ditetapkan oleh pimpinan maka perawat cenderung memberikan respon mal adaptif sehingga mempengaruhi turunnya kinerja perawat tersebut.

Beban kerja perawat, tuntutan kemampuan dan keterampilan pada setiap unit rawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang tentunya berbeda-beda,

adanya perbedaan tersebut menyebabkan tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh perawat juga berbeda-beda. Motivasi yang dimiliki oleh perawat dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang memiliki karakteristik usia yang berbeda-beda. Rentang jarak usia yang cukup jauh dapat menimbulkan konflik, karena cara pandang, kemampuan, dan pemahaman pekerjaan dari setiap generasi pastinya berbeda. Perbedaan tipe generasi dalam satu unit kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat pada unit tersebut.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimanakah gambaran budaya organisasi di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang?
2. Bagaimanakah gambaran kepemimpinan di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang?
3. Bagaimanakah gambaran motivasi di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang?
4. Bagaimanakah gambaran tipe generasi perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang?
5. Bagaimanakah gambaran kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang?
6. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan tipe generasi perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang?

1.5 Tujuan

1.5.1 Tujuan Umum

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan tipe generasi terhadap kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang

1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi budaya organisasi di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang
2. Mengidentifikasi kepemimpinan di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang
3. Mengidentifikasi motivasi pada perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang
4. Mengidentifikasi tipe generasi perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang
5. Mengidentifikasi kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang
6. Menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan tipe generasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun manfaat praktis

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk

1. Sumber atau referensi konsep keilmuan tentang pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan tipe generasi perawat terhadap kinerja perawat
2. Data awal penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan tipe generasi perawat serta kinerja perawat

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan masukan bagi Pimpinan Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang untuk merencanakan strategi meningkatkan kinerja perawat.
2. Memberikan gambaran bagi Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.