

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya suatu pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan perusahaan terhadap prestasi kerja pegawai untuk mengoptimalkan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, agar proses tersebut berjalan lancar dan seimbang maka diperlukan suatu evaluasi kinerja untuk menilai produktivitas kerja pegawai.

Rumah Sakit merupakan salah satu lembaga yang sangat penting dalam memberi pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang mempunyai misi untuk memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna meliputi upaya kuratif, rehabilitatif, promotif, dan preventif. Rumah Sakit merupakan institusi yang kompleks, dinamis, padat modal, dan padat karya yang multi disiplin, serta senantiasa dipengaruhi oleh lingkungan yang selalu berubah pula. Rumah Sakit secara konsisten tetap dituntut untuk menjalankan misinya sebagai institusi pelayanan publik dengan mengutamakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat banyak dan harus selalu memperhatikan etika pelayanannya. Dilain pihak, sebagai unit usaha, Rumah Sakit perlu tetap memperhatikan prinsip-prinsip ekonomi. Menurut (Syafii,2013:35), Rumah Sakit adalah suatu organisasi yang melalui tenaga medis profesional yang terorganisir untuk memberikan jasa

layanan kesehatan serta layanan keperawatan yang berkesinambungan terhadap pasien.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Moh. Anwar Sumenep merupakan Rumah Sakit besar yang ada di Madura. Tempat tidur inap berjumlah 163, lebih banyak dibandingkan dengan Rumah Sakit di Jawa Timur yang tersedia rata-rata 53 tempat tidur inap. Rumah Sakit ini menjadi Rumah Sakit rujukan yang direkomendasikan untuk setiap Kabupaten di Madura dengan kondisi tidak sanggup menangani pasien. Jadi pasien dari Rumah Sakit lain yang ada pada setiap Rumah Sakit Kabupaten di Madura bisa melakukan pengobatan dan perawatan medis disini tanpa harus ke Rumah Sakit yang ada di Surabaya.

Menurut Setiawan (2014:46), evaluasi kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan dengan menggunakan standar perusahaan. Menurut Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2004 dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat sesuai perannya, Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Moh. Anwar Sumenep telah banyak melakukan perubahan dalam rangka beradaptasi terhadap tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Sebagai Rumah Sakit Umum Daerah tipe C, Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Moh. Anwar Sumenep telah dilengkapi dengan tujuh tenaga dokter spesialis, yaitu dokter-dokter spesialis bedah, spesialis kebidanan & kandungan, spesialis penyakit dalam, spesialis anak, spesialis patologi klinik, spesialis telinga hidung dan tenggorokan (THT) dan spesialis mata, yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat.

Di Sumenep juga ada Rumah Sakit Swasta yaitu Rumah Sakit Islam kaliangget yang beralamat di jalan raya kaliangget no 1 Sumenep. Di RS Islam kaliangget termasuk kategori RS kelas D. Rumah sakit ini bersifat transisi dengan

kemampuan hanya memberikan pelayanan kedokteran umum dan gigi. Rumah sakit ini juga menampung rujukan yang berasal dari puskesmas. Rumah sakit ini termasuk rumah sakit kecil yang memiliki 49 tempat tidur untuk rawat inap, lebih sedikit dibanding setiap rumah sakit di Jawa Timur yang tersedia rata-rata 53 tempat tidur. Di RS Islam Kalianget memiliki 12 dokter yang terdiri dari 7 Dokter Umum, 4 Dokter Spesialis dan 1 Dokter Gigi.

Dari pertimbangan data di atas peneliti mengambil objek penelitian di RSUD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep karena memiliki fasilitas dan SDM manusia yang lebih lengkap dari RS Islam Kalianget.

Namun demikian masih dirasakan mutu pelayanan yang diberikan RSUD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep belum dapat memuaskan semua pihak. Masih banyak dijumpai keluhan yang harus terus menerus diperhatikan dan diatasi. Masalah yang paling mendasar adalah perlunya pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkesinambungan, serta upaya-upaya yang bersifat diversifikasi secara terus menerus. Selain SDM, pengelolaan Rumah Sakit pemerintah membutuhkan biaya yang terus meningkat. Disamping biaya umum yang meningkat, juga karena adanya peningkatan kebutuhan pelayanan oleh masyarakat serta kemajuan teknologi kedokteran. Berdasarkan hasil wawancara, kemampuan sumber dana pemerintah semakin terbatas, sehingga peran serta masyarakat dalam pembiayaan rumah sakit perlu terus digali dan ditingkatkan, khususnya dari golongan masyarakat mampu agar subsidi pemerintah secara bertahap dapat dikurangi dan dialihkan pada sektor-sektor lain yang lebih membutuhkan.

Hasil evaluasi kinerja RSUD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep yang berupa laporan akuntabilitas kerja instansi pemerintah 2014 menunjukkan evaluasi

kinerja tidak memberikan feedback yang signifikan terhadap RSUD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep seperti peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil identifikasi masalah di RSUD Sumenep yang dilakukan dengan analisis SWOT diperoleh hasil yaitu:

A. MAN

1. Kurangnya jumlah dan jenis dokter spesialis
2. Kurangnya dokter umum
3. Kurangnya sarjana keperawatan
4. Kurangnya / tidak adanya sarjana kesehatan lain
5. Kurangnya ahli madya keperawatan/ kebidanan
6. Kurangnya ahli madya analis medis
7. Kurangnya ahli madya fisio terapi
8. Kurangnya ahli madya penata rontgent
9. Kurangnya ahli madya anastesi
10. Kurangnya ahli madya elektro medic
11. Kurangnya ahli madya sanitasi lingkungan
12. Kurangnya tenaga dengan ijazah S2 kesehatan
13. Kurangnya tenaga administrasi
14. Kurangnya pendidikan dan pelatihan

B. MONEY

1. Rendahnya pendapatan Rumah Sakit
2. Pendapatan Rumah Sakit masih sudah sistem setor secara bruto kas BLUD melalui bank JATIM Sumenep
3. Kesulitan masalah keuangan untuk operasional/liquiditas(Rumah Sakit sudah BLUD biaya operasional ditanggung sendiri dan masih butuh disubsidi dari pemka terutama fisik)

C. METHODE

1. Belum terisinya pejabat struktural/organisasi masih mengambang dan perlu pengembangan jabatan
2. Peningkatan sarana dan prasarana fisik Rumah Sakit belum terlaksana karena RSUD di Dr. H. Moh. Anwar Sumenep tidak bisa membiayai sendiri karena baru menjalankan program BLUD
3. Peningkatan pengadaan peralatan medis/sarana medis belum terlaksana karena RSUD Dr. Moh. Anwar Sumenep tidak bisa membiayai sendiri karena baru menjalankan program BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) data diperoleh dari Hasil LAKIP RSUD Sumenep.

Sedangkan hasil wawancara menunjukan bahwa masih banyak permasalahan yang terjadi di lapangan seperti kurangnya teguran dari pimpinan

ketika perawat tidak melayani pasien tanpa senyum, tidak tepat waktu dalam mengecek kondisi pasien dan pelayanan perawat di IGD kurang tanggap dalam melayani pasien seperti:

1. Ketika ada pasien yang baru masuk IGD tidak langsung di tangani oleh perawat
2. Ketika pasien membutuhkan bantuan, perawat tidak langsung merespon keluhan pasien
3. Karena kurang cepatnya respon perawat terkadang mengakibatkan sakit pasien semakin parah.

Tabel 1.1 Data Peningkatan Kunjungan Pasien Rawat Jalan 2014

NO	PASIEN	2009	2010	2011	2012	2013
1	Kunjungan Baru	24.181	29.417	30.231	27.435	31.866
2	Kunjungan lama	20.032	23.180	28.606	33.107	37.241

Sumber: Sub Bag Umum dan Kepegawaian RSUD Dr.H. Moh. Anwar Kab. Sumenep

Berdasarkan tabel peningkatan kunjungan rawat jalan, kunjungan baru dan kunjungan lama mengalami peningkatan jumlah pasien. Namun pada tahun 2012 kunjungan baru mengalami penurunan pasien tetapi kunjungan lama masih terus mengalami kenaikan kunjungan pasien. Pada tahun 2013 kunjungan pasien terlihat mengalami peningkatan yang signifikan.

Tabel 1.2 Jumlah Paramedis Perawat berdasarkan Pendidikan 2014

JENIS TENAGA	STATUS DAN JUMLAH SAAT INI			STATUS DAN JUMLAH IDEAL		
	PNS	PTT	JML	PNS	PTT	JML
Tenaga Keperawatan :						
a. S1/D IV Keperawatan	9	-	9	9	-	9
b. D – 4 Keperawatan	1	-	1	9	-	9
c. D – 3 Keperawatan	147	2	149	175	-	175
d. S P K	23		23	23	-	23
JUMLAH	180	2	182	216	-	216

Sumber: Sub Bag Umum dan Kepegawaian RSUD Dr.H. Moh. Anwar Sumenep

Berdasarkan Tabel 1.2 jumlah tenaga kerja paramedis perawatan berdasarkan pendidikan jumlah tenaga kerja saat ini tidak ideal terhadap meningkatnya jumlah pasien RSUD Dr. H. Moh. Anwar Sumenep. Ketidak-idealannya disebabkan karena jumlah tenaga medis lebih sedikit dari pada jumlah pasien.

Berdasarkan hasil Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga medis tidak sesuai dengan jumlah pasien yang semakin meningkat sehingga pekerjaan dan tanggung jawab setiap tenaga medis kurang efektif.

Secara konsep kepuasan kerja memiliki hubungan dengan tingkat kinerja perawat. kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka, maka akan tercapainya kinerja individual tersebut Irman 2012 (Wibowo, 2007: 117).

Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap beberapa pegawai menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan pegawai RSUD Dr.H. Moh. Anwar Kab. Sumenep. Hal ini disebabkan karena sedikitnya tenaga medis yang dimiliki RSUD Dr.H. Moh. Anwar Kab. Sumenep. Jumlah pasien dari tahun ke tahun rata-rata mengalami peningkatan sehingga mengakibatkan tugas dan tanggung jawab setiap perawat semakin tinggi atau berat akibat jumlah pasien yang setiap tahun mengalami peningkatan sedangkan jumlah perawat tidak mengalami penambahan jumlah perawat. Dengan tugas dan tanggung jawab perawat yang semakin tinggi, perawat merasa keluhannya tidak didengar oleh pimpinan sehingga tingkat kepuasan kerja setiap perawat rendah dan hal tersebut mempengaruhi kinerja perawat.

Pimpinan perusahaan baik dalam organisasi yang berorientasi pada *profit* maupun *non-profit* harus memperhatikan dan bertanggung jawab secara moral terhadap kepuasan kerja karyawannya karena kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Disamping itu, Handoko dalam Tobing (2009: 9) mengatakan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri dan karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dalam bekerja dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Berdasarkan beberapa permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah evaluasi kinerja berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat RSUD Dr.H. Moh. Anwar Kab. Sumenep?
2. Apakah evaluasi kinerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr.H. Moh. Anwar Kab. Sumenep?
3. Apakah kepuasan kerja perawat berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat RSUD Dr.H. Moh. Anwar Kab. Sumenep?
4. Apakah evaluasi kinerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perawat RSUD Dr.H. Moh. Anwar Kab. Sumenep melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan

1. Pembaca dapat mengetahui apakah evaluasi kinerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat RSUD Dr.H. Moh. Anwar Kab. Sumenep.
2. Pembaca dapat mengetahui apakah evaluasi kinerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja perawat RSUD Dr.H. Moh. Anwar Kab. Sumenep.
3. Pembaca dapat mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat RSUD Dr.H. Moh. Anwar Kab. Sumenep.
4. Pembaca dapat mengetahui apakah evaluasi kinerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja perawat RSUD Dr.H. Moh. Anwar Kab. Sumenep melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat

1. Bagi individu

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta lebih memahami teori-teori mengenai evaluasi kinerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Instansi

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi RSUD Dr.H. Moh. Anwar Kab. Sumenep.

3. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan pengetahuan baru sebagai referensi untuk melakukan penelitian baru.

4. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan pemeliharaan karyawan dalam peningkatan kepuasan kerja dan pengaruh evaluasi kinerja