

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hasil kerja seorang perawat merupakan hasil pemikiran dan usaha perawat terhadap pekerjaannya, dapat bersifat konkrit, terlihat, dapat dihitung, namun dalam banyak kasus hasil pemikiran dan usaha tersebut tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide untuk memecahkan suatu masalah, Inovasi baru, produk dari suatu jasa, juga dapat menemukan proses kerja yang lebih efisien (Handayani et al., 2020).

Faktor terpenting dalam berfungsinya rumah sakit adalah ketersediaan perawat. Ini berarti bahwa perawat melakukan pekerjaannya dengan sangat baik. Sehingga dapat dikatakan perawat tersebut baik. Tingkat kerja profesional perawat merupakan syarat yang mengarah pada kompetensi atau kemampuan bekerja sesuai standar profesi. Standar profesional mencerminkan tingkat kinerja perawat. Standar kinerja profesional bertujuan untuk memandu praktik keperawatan yang aman dan kompeten (Werther & Davis, 2016). Perawat memiliki pekerjaan profesional yang dapat menjaga kompetensi dan kerjasama dengan komponen rumah sakit lainnya.

Semua kinerja yang baik terkait dengan perilaku untuk menyelesaikan pekerjaan dan tekad untuk mengatasi setiap masalah yang muncul untuk menemukan solusi yang tepat untuk masalah tersebut, dan efisiensi juga dipengaruhi oleh kompetensi teknis dalam pekerjaan. Perawat harus memiliki kualifikasi yang valid untuk pekerjaan yang terkait dengan profesi mereka. Oleh karena itu, kompetensi profesional staf perawat memiliki efek positif pada kinerja mereka (Rahman, 2015). Oleh karena itu, cara yang berbeda di mana perawat menumbuhkan komitmen dan efektivitas organisasi dapat berasal dari diri mereka sendiri atau dari orang lain. Identitas profesional seorang perawat tidak hanya dilihat dari kompetensinya, tetapi juga tanggung jawab perawat terhadap pekerjaannya sendiri (Joseph et al., 2020). Secara

umum, kompetensi profesional menjelaskan apa yang dilakukan orang pada berbagai tingkatan di tempat kerja dan mengidentifikasi standar untuk setiap tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan mencapai capaian kualitas profesional. standar di tempat kerja. Permasalahan utama dalam profesi keperawatan, khususnya dalam kualifikasi profesi keperawatan, muncul dari praktik kegiatan ilegal. Informasi tentang penentuan kualifikasi, dijelaskan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.1. Penilaian Kompetensi Profesional RS Aisyiyah Kudus Tahun 2019-2021

No	Bagian	2019	2020	2021
1	Instalasi Gawat Darurat (IGD)	A	A	B
2	Operatie Kemer (OK)	B	A	B
3	VK	B	B	A
3	Anestesi	A	A	B

Sumber : RS Aisyiyah Kudus (2022)

Keterangan:

A = Sangat Baik, B = Baik, C = Cukup, D = Kurang, E = Sangat Kurang

Berdasarkan Tabel 1.5 untuk penilaian kompetensi perawat Rumah Sakit Aishiya, setiap tahun diberikan trend sedang atau skala penilaian menurun dibandingkan tahun sebelumnya. Kompetensi merupakan faktor penting dalam kelancaran pelayanan rumah sakit. Inisiatif rumah sakit meliputi: Untuk meningkatkan kesehatan, Rumah Sakit Aisyiyah telah melaksanakan program pelatihan yang berbeda, dimana pelatihan sebelumnya hanya mencakup pelatihan medis dan medis darurat untuk dokter dan staf medis dan medis darurat lainnya. Tahun ini, pelatihan peningkatan mutu dan keselamatan pasien untuk perawat akan dipimpin oleh dokter dan didukung oleh koordinator mutu dan keselamatan pasien serta tim manajemen risiko.

Manajemen rumah sakit harus memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk mengembangkan sistem informasi manajemen rumah sakit yang lebih baik dan terpadu. Tujuan teknologi informasi adalah untuk menghasilkan efisiensi dan kecepatan dalam perawatan pasien, sehingga dengan kemajuan ini telah menciptakan paradigma baru dalam

pengelolaan informasi kesehatan yang meliputi elektronik. Baru-baru ini, konsep aplikasi teknologi informasi telah dikembangkan, yaitu. elektronik yang mengubah cara berpikir dan bekerja (Suryanto & Subekti, 2020).

Elektronik diyakini dapat meningkatkan kualitas perawatan pasien secara keseluruhan. Elektronik adalah sistem yang dirancang khusus untuk memudahkan tindakan petugas, karena memiliki beberapa fungsi yang menjamin kelengkapan dan keakuratan data, peringatan, peringatan, sistem pendukung keputusan klinis, dan juga menghubungkan informasi ke informasi medis dan memastikan alat lainnya. Sistem elektronik sangat penting bagi manajemen rumah sakit dalam penanganan masalah kesehatan karena memberikan integritas, akurasi dan solusi yang meningkatkan efisiensi biaya, meningkatkan ketersediaan layanan dan kualitas layanan di fasilitas kesehatan. Adanya elektronik dapat membantu manajemen kesehatan dalam memenuhi tugasnya untuk melayani pasien dengan lebih baik.

Komputerisasi bukanlah hal baru akhir-akhir ini. Hal ini dibuktikan dengan beberapa rumah sakit, puskesmas dan klinik tidak lagi menggunakan sertifikat kertas. Mouse dan keyboard menggantikan pena untuk merekam gejala, temuan, diagnosis, dan pengobatan. Teknologi informasi canggih memungkinkan koneksi langsung ke apotek dan mesin kasir. Waktu persiapan dokumen dapat dipersingkat. Kehadiran elektronik memungkinkan penanganan pasien dengan cepat, tidak dalam antrian panjang, lebih cepat dan akurat.

Teamwork adalah kemampuan individu untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Anggota organisasi, dalam hal ini perawat pada semua tingkatan organisasi, merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi dan partisipasi penuh mereka memungkinkan keterampilan mereka digunakan untuk kepentingan organisasi (Gaspersz, 2019). Setiap orang dalam struktur organisasi suatu organisasi dengan tujuan tertentu membutuhkan kerjasama tim yang baik untuk mencapai tujuan tersebut. Telah terbukti bahwa

tim cenderung tampil lebih baik daripada individu ketika tugas yang harus diselesaikan membutuhkan banyak keterampilan, pertimbangan, dan pengalaman.

Masalah kerjasama tim adalah belum optimalnya mendorong kerjasama, sehingga masih kurang adanya keterpaduan yang diperlukan antar perawat, antar individu, antar cabang dalam menyelesaikan suatu masalah organisasi, dalam mempertahankan kepentingan bersama yang mengatur suatu cabang, dalam hubungan antar individu. kurang cair.

Komitmen organisasional adalah keadaan dimana seorang perawat berada di pihak organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2016). Komitmen organisasional menjadi isu penting dewasa ini. Ketika sangat sulit bagi organisasi untuk menemukan perawat yang berkualitas untuk melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara untuk mengidentifikasi perawat yang berkualitas dan berkinerja baik. Dengan kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan perawat pada level kinerja didalam suatu organisasi Berdasarkan pengamatan dilapangan dari segi komitmen organisasional masih ditemukannya perawat yang kurang menghargai komitmen di organisasinya, hal ini dilihat dari adanya perawat memprioritaskan urusan diluar organisasinya seperti keterlambatan dan tidak hadir tanpa alasan yang ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2. Rekapitulasi Ketidahadiran dan Keterlambatan Kerja Perawat RS Aisyiyah Kudus

No	Jenis Permasalahan	2019	2020	2021	TOTAL
1	Hadir tanpa alasan (Absen)	11	9	13	33
2	Keterlambatan	15	18	20	53
	Total Pertahun	26	27	33	86

Sumber : RS Aisyiyah Kudus, 2022.

Prestasi kerja seorang perawat adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sendiri, untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas. dan etika. Rivai (2019) menyatakan bahwa konsep kinerja adalah

perilaku aktual yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan perawat sesuai dengan perannya dalam organisasi. Masalah yang berkaitan dengan pekerjaan perawat. Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kategori kinerja perawat rekam adalah sebagai berikut ini.

Tabel 1.3. Standar nilai yang digunakan dalam menilai Kinerja perawat Tahun 2020-2021

No	Nilai (%)	Keterangan
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup Baik
4	51-60	Kurang Baik
5	0,50	Buruk

Sumber : RS Aisyiyah Kudus, 2022.

Dengan menggunakan skor kinerja perawat standar pada Tabel 1.1, kami menemukan bahwa skor di bawah 50 termasuk dalam kategori buruk dan skor antara 91 dan 100 termasuk dalam kategori sangat baik. Evaluasi kinerja adalah proses pemantauan kinerja perawat yang dinilai berdasarkan kriteria tertentu

Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk memandu perilaku perawat dan memberikan layanan berkualitas. Penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi perawat dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan instansi. Berikut adalah data evaluasi kinerja perawat di RS Aisyiyah Kudus.:

Tabel 1.4. Laporan Hasil Penilaian Kinerja Perawat RS Aisyiyah Kudus

Tahun	Bobot	Nilai Kinerja	Capaian Kinerja (%)
2018	10	98	98%
2019	10	96	96%
2020	10	91	91%
2021	10	89	89%

Sumber : RS Aisyiyah Kudus, 2022.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja perawat RS Aisyiyah Kudus menunjukkan ada penurunan dalam tahun terakhir dari tahun 2021 dikategori sangat baik menurun menjadi kategori baik dari standar nilai kinerja perawat. total skor 91% tahun 2020 menurun menjadi 89% pada tahun 2021.

Research gap penelitian ini Handayani et al., (2020) Kerjasama tim tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Berbeda dengan Fatimah (2021) menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Dari uraian latar belakang di atas menjadi alasan penyusunan tesis dengan judul **Pengaruh Kompetensi Profesional, Teknologi Informasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja melalui Komitmen organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perawat di RS Aisyiyah Kudus).**

B. Rumusan Masalah

Berasarkan uraian latar belakang bahwa hasil penilaian kinerja perawat RS Aisyiyah Kudus terjadi penurunan di tahun terakhir dari tahun 2021 dikategori sangat baik menurun menjadi kategori baik, maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompetensi professional, teknologi informasi dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasional Perawat di RS Aisyiah Kudus?
2. Adakah pengaruh kompetensi profesional terhadap Kinerja Perawat di RS Aisyiah Kudus?
3. Adakah pengaruh teknologi informasi, teknologi informasi dan kerjasama tim terhadap Kinerja Perawat di RS Aisyiah Kudus?
4. Adakah pengaruh Komitmen organisasional terhadap Kinerja Perawat di RS Aisyiah Kudus.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja perawat di RS Aisyiah Kudus melalui kompetensi profesional, teknologi informasi, dan kerjasama tim.

2. Tujuan Khusus

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah berikut ini:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap Komitmen organisasional Perawat di RS Aisyiah Kudus.
2. Menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap komitmen organisasional Perawat di RS Aisyiah Kudus.
3. Menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap komitmen organisasional Perawat di RS Aisyiah Kudus.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap Kinerja Perawat di RS Aisyiah Kudus.
5. Menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap Kinerja Perawat di RS Aisyiah Kudus.
6. Menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap Kinerja Perawat di RS Aisyiah Kudus.
7. Menganalisis pengaruh Komitmen organisasional terhadap Kinerja Perawat di RS Aisyiah Kudus.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen rumah sakit yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Sebagai hasil dari penelitian kinerja perawat, mengatasi kebutuhan untuk bersikap tenang harus berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen.