

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dibidang kesehatan khususnya di Kabupaten Jepara ini semakin tinggi dengan munculnya banyak institusi pelayanan kesehatan baik itu milik pemerintah maupun swasta. Usaha jasa pelayanan dengan sepenuh hati tentu perlu perhatian dan peningkatan pada kondisi internal rumah sakit yaitu pada sumber daya manusianya agar mampu menguasai/ memiliki kompetensi dan keahlian yang mendukung. Yang menjadi perhatian khusus sumber daya manusia pada rumah sakit yaitu pelayanan keperawatan karena pada bagian ini tenaga pelayanan keperawatan yang berhubungan langsung dan memiliki intensitas paling lama dalam melayani pasien di rumah sakit.

Pada saat moderen ini tidak dipungkiri setiap organisai mengingkan sumber daya yang memiliki produktivitas yang baik. Namun ada beberpa hal yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam suatu organisasi seperti halnya pelatihan. Produktivitas kerja dapat dibantu dengan adanya pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, pengalaman kerja atau riwqayat dalam bekerja juga merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam produktivitas kerja dan prestasi kerja atau kebiasaan – kebiasaan yang ada dalam organisasi tersebut. Perawat dikatakan profesional jika perawat tersebut memiliki karakterisitik bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan keperawatan secara mandiri atau

dengan bekerjasama dengan tenaga kesehatan lainnya sesuai dengan kewenangannya.

Pelatihan merupakan sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan, Rachmawati (2018). Proses pelatihan sebaiknya diberikan kepada perawat setelah perawat tersebut ditugaskan dan ditempatkan sesuai dengan bidangnya masing-masing, Pramudyo (2017) sedangkan menurut Sutrisno (2019) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan dimasa yang akan datang. Pelatihan merupakan solusi yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan dapat membantu tantangan yang akan datang. Penyelenggaraan program pelatihan secara insentif oleh pihak rumah sakit akan membuat perawat lebih banyak memperoleh ilmu, informasi serta mengasah keahlian perawat. Hal ini dapat membuat perawat lebih giat dalam bekerja karena dalam penyelesaian pekerjaan akan terasa lebih mudah. selain itu, diharapkan mampu meningkatkan keterampilan keperawatan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas dan prestasi kerja perawat.

Pengalaman kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2016; 55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut Bangun (2012; 210) mengatakan bahwa job rotation atau perputaran pekerjaan merupakan proses pemindahan pekerjaan dalam organisasi, sehingga dapat menambah wawasan dan pengalaman tenaga kerja. Pengalaman kerja adalah suatu acuan bagi seorang karyawan agar dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, siap menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas. Seorang karyawan profesional di Rumah Sakit harus mempunyai pengalaman kerja yang cukup tentang tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pengalaman kerja perawat RSUD RA Kartini dapat digunakan sebagai bekal dalam menjalani kewajibannya karena pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan dan sikap kerja yang baik untuk membangun hubungan kerja sama dalam bekerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (sri hartati, 2020;81). Menurut Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Sari (2017), prestasi kerja adalah sebagai perbandingan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Apabila hasil nyata lebih besar dari standar yang telah ditetapkan menunjukkan suatu prestasi yang baik, tetapi apabila sebaliknya berarti menunjukkan prestasi kerja yang kurang baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan peningkatan prestasi kerja yang mencerminkan kemampuan perawat dalam bekerja, hal ini dapat diukur dan dinilai jika mampu menyelesaikan dan bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepadanya yang telah diberikan dan sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi. Maka prestasi kerja perawat perlu dievaluasi dan diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit Umum Daerah RA Kartini Jepara. Perawat dapat dikatakan berprestasi jika telah sesuai dengan pelayanan dan tidak ada lagi keluhan dari masyarakat kepada pihak Rumah Sakit mengenai pelayanan. Untuk mengetahui prestasi kerja perawat pihak manajemen rumah sakit harus melakukan evaluasi setiap tahunnya. Dan kurangnya mendapatkan informasi (umpan balik) mengenai hasil pekerjaannya baik dari atasan, rekan kerja maupun pasien mengakibatkan ketidaktahuan apakah

hasil pekerjaannya sudah cukup baik atau tidak, agar dia dapat melakukan perbaikan apabila ada kekurangan terhadap hasil kerjanya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini tentu diperlukan adanya pelatihan untuk perawat.

Produktivitas merupakan suatu nilai yang menyatakan bagaimana sebaiknya suatu sumber daya diatur dan juga digunakan guna mencapai sesuatu secara maksimal (Eddy Herjanto, 2020). Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Sedangkan menurut Sedarmayati (2018) mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap atau perilaku karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan kualitas dan waktu yang sudah ditentukan. Sehingga mampu membuat perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan.

Dengan Produktivitas kerja perawat yang tinggi, maka pelayanan di rumah sakit semakin baik, keuntungan dalam organisasi keperawatan akan meningkat dan kepuasan pasien sebagai penerima jasa pelayanan keperawatan terpenuhi. Perawat dituntut untuk selalu produktif dalam menjalankan asuhan keperawatan karena persepsi pelanggan terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa. Oleh sebab itu,

produktivitas perawat sangat dibutuhkan untuk menciptakan kualitas layanan prima yang berdampak pada kualitasnya pelayanan di rumah sakit. Rendahnya pengambilan keputusan perawat terlihat dari sikap yang selalu bertanya kepada dokter mengenai tindakan keperawatannya padahal seharusnya dia memiliki kesempatan untuk dapat merubah dan mengambil keputusan sendiri dalam hal asuhan pelayanan sesuai kebutuhan pasien berdasarkan standar operasional pekerjaannya yang juga merupakan batasan otonomi seorang perawat yaitu standar pengkajian, standar diagnosa keperawatan, standar perencanaan, standar pelaksanaan, standar evaluasi. Hal ini memberi dampak terhadap produktivitas kerjanya, karena perawat terlihat kurang mampu dan kurang percaya diri terhadap kemampuan asuhan pelayanan.

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna serta menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Hal ini memberikan pengaruh terhadap pelayanan kesehatan dalam mengimplementasikan sistem pelayanan masyarakat, tidak terkecuali perawat apalagi selama ini perawat yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien, oleh karena itu Kontribusi pelayanan keperawatan sangat penting terhadap prestasi kerja pelayanan kesehatan dan salah satu tolak ukur keberhasilan pelayanan keperawatan yang baik adalah seberapa besar produktivitas para perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang baik kepada pasien dan keluarganya.

RSUD RA Kartini Jepara merupakan pelayanan kesehatan yang berada di kabupaten Jepara yang dijadikan sebagai rujukan pelayanan kesehatan bagi dokter dan masyarakat yang membutuhkan. Demi menjaga pelayanan rumah sakit yang prima maka strategi yang dilakukan pihak RS dengan meningkatkan pelatihan bagi perawat agar mampu menggunakan alat medis secara tepat serta mampu memberikan pelayanan yang baik. Peningkatan pelayanan rumah sakit juga akan dilakukan dengan membuka layanan baru dan mengembangkan layanan lama yang sudah ada seperti Kemoterapi awal, Klinik Nyeri, Klinik Kosmetik, Kateterisasi Jantung, Bedah Mulut, Bedah Urologi, Bedah Digestif, Bedah Saraf, Pelayanan Geriatri, Klinik dan Bangsal Eksekutif, Trauma Center Pengembangan Instalasi Bedah Sentral, Pengembangan Instalasi Gawat Darurat dan Pengembangan tempat parkir. Sehingga diharapkan pelayanan rumah sakit meningkat.

Fenomena yang berkaitan dengan pelatihan kerja adalah perawat dengan pengalaman kerja yang lebih lama/senior sering tidak mengikuti pelatihan karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya padahal dengan mengikuti pelatihan akan menambah ketrampilan perawat dalam bekerja sehingga prestasi yang dimiliki semakin baik.

Fenomena yang berkaitan dengan pengalaman kerja Rumah Sakit Umum Daerah RA Kartini Jepara adalah rendahnya pengalaman kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah RA Kartini Jepara jika dilihat dari masa kerja. Berikut adalah masa kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah RA Kartini Jepara:

Tabel 1.1
Masa Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD)
RA Kartini Jepara

Keterangan	Responden	Presentase %
<5 tahun	28	20,89%
5-10 tahun	34	25,38%
11- 15 tahun	42	31,34
>15 tahun	30	22,39%
Jumlah	134	100%

Sumber: RSUD RA Kartini Jepara 2022

Dilihat dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) RA Kartini Jepara yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 28 perawat (20,89%), masa kerja 5-10 tahun sebanyak 34 perawat (25,38%), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 42 perawat (31,34%), masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 30 perawat (22,39%). Kesimpulannya perawat yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun lebih sedikit dibandingkan dengan perawat yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat, karena semakin rendahnya pengalaman kerja perawat maka menunjukkan produktifitas yang rendah, karena semakin rendahnya pengalaman kerja perawat menunjukkan kurangnya ketrampilan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian menurut Berlianti (2016) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Research gap pada penelitian ini berdasarkan penelitian yang dilakukan Supardi dkk, (2021) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wayan (2020) yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Muhammad Bayhaqi dkk, (2020) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Pettarani dkk, (2018) yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Fitria Sahidatulhasana, (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan Olugbenga Wale Adewuyi (2018) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Menurut Ria Maya Sari (2021) pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja perawat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ema Sumantika dkk, (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Prestasi Kerja Perawat Di RSUD Ra Kartini Jepara**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Objek dalam penelitian ini adalah RSUD RA KARTINI JEPARA
- b. Responden dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap RSUD RA KARTINI JEPARA
- c. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 1. Variabel eksogen adalah pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2)
 2. Variabel endogen adalah produktivitas kerja (Y1)
 3. Variabel intervening adalah prestasi kerja (Y2)
- d. Penelitian ini dilakukan 6 bulan setelah judul disetujui

1.3. Perumusan Masalah

1. pelatihan kerja perawat dengan pengalaman kerja yang lebih lama/senior sering tidak mengikuti pelatihan karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya
2. Perawat yang memiliki tingkat pengalaman kerja lebih sedikit atau kurang dari 5 tahun tentu akan berdampak terhadap prestasi kerja perawat, karena semakin sedikit atau rendahnya pengalaman kerjanya maka menunjukkan produktivitas yang dimiliki kurang.
3. Rendahnya prestasi kerja mengenai pola asuh keperawatan karena merasa pengalaman yang dimiliki sudah cukup dan jarang mengikuti pelatihan mengenai tindakan keperawatan.

4. Rendahnya pengambilan keputusan perawat mengenai tindakan keperawatannya yang seharusnya bisa dilakukan sesuai dengan standar operasional pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit RA Kartini Jepara?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit RA Kartini Jepara?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit RA Kartini Jepara?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit RA Kartini Jepara?
5. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit RA Kartini Jepara?
6. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat melalui prestasi kerja perawat di Rumah Sakit RA Kartini Jepara?
7. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat melalui prestasi kerja perawat di Rumah Sakit RA Kartini Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit RA Kartini Jepara.

2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja perawat di Rumah Sakit RA Kartini Jepara.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit RA Kartini Jepara.
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit RA Kartini Jepara.
5. Untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit RA Kartini Jepara.
6. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja melalui prestasi kerja perawat di Rumah Sakit RA Kartini Jepara.
7. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja melalui prestasi kerja perawat di Rumah Sakit RA Kartini Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. **Manfaat Teoritis**
Dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja melalui prestasi kerja perawat di RSUD RA Kartini Jepara. Diharapkan digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan untuk peneliti selanjutnya.
2. **Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi dan memberikan gambaran atau memberi informasi kepada RSUD Kartini terkait masalah

pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja melalui prestasi kerja perawat.

