

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja perawat merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas layanan kesehatan. Perawat tidak hanya berperan sebagai pelaksana tindakan medis, tetapi juga sebagai ujung tombak pelayanan langsung kepada masyarakat dalam upaya promotif, preventif, rehabilitatif dan kuratif. Peningkatan kinerja perawat menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan (Fitriyani *et al.*, 2025). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja.

Perawat yang berkompeten mampu memberikan perawatan yang aman sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan dalam standar profesi keperawatan dapat meningkatkan kualitas sebuah rumah sakit dan menimbulkan kepuasan pasien/masyarakat terhadap rumah sakit tersebut (Latifah *et al.*, 2023). Menurut penelitian Budiawan (2022) sebanyak 81% perawat memiliki kompetensi yang baik. Kompetensi tersebut berhubungan secara signifikan dengan kinerja perawat yang berarti kompetensi baik berpotensi memberikan kinerja yang baik dibandingkan yang kompetensinya kurang dimana kompetensi sangat dibutuhkan oleh seorang perawat sebagai dorongan untuk meningkatkan gairah atau motivasi kerja. Berbeda dengan penelitian (Rosyita *et al.*, 2021) bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini disebabkan kompetensi perawat yang tidak

baik sebanyak 45% dipengaruhi dari pencapaian tingkat pendidikan, sikap profesionalisme, jenis lingkungan kerja perawat, pengalaman kerja, pola berpikir kritis perawat, dan faktor pribadi perawat menjadi faktor penghambat terhadap kompetensi yang dimilikinya tercapai capaian kinerja yang dimilikinya.

Selain kompetensi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah motivasi. Motivasi adalah upaya agar mengoptimalkan potensi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik sesuai tanggungjawabnya, mau bekerjasama untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga berhasil mewujudkan tujuan dari perusahaan/organisasi itu sendiri. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kinerjanya (Fitriyani *et al.*, 2025). Motivasi kerja yang semakin tinggi menjadikan seseorang mempunyai semangat yang semakin tinggi pula untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi mencapai kinerja yang maksimal (Margahana & Saputra, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah *et al.*, (2025) mengungkapkan 63% perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja perawat. Penelitian Pakpahan & Syahreza (2025) melaporkan 34% perawat yang memiliki motivasi kerja yang rendah berpengaruh terhadap kinerja perawat yang buruk.

Selain motivasi, kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada sistem nilai yang berlaku di dalam dirinya sendiri (Ilham, 2024). Kepuasan kerja merupakan keadaan yang

sifatnya subjektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh seseorang dari pekerjaannya, dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja dan terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan, yang artinya semakin banyak orang menerima hasil akan semakin puas, dengan terciptanya kepuasan kerja yang merupakan sikap positif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka maka akan tercapainya kinerja individu tersebut (Irawan *et al.*, 2024). Penelitian (Tumanggor *et al.*, 2025) bahwa sebanyak 43% ketidakpuasan kerja pada perawat menyebabkan perawat meninggalkan pekerjaannya, sering mengeluh, menghindari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, komunikasi yang tidak baik didalam lingkungan kerja dan produktivitas kerja semakin menurun menyebabkan rendahnya kinerja perawat.

Tantangan terkait kinerja perawat masih banyak ditemukan, terutama di daerah tertinggal, terdepan, dan terluar (3T), termasuk wilayah Papua dan Papua Tengah seperti Kabupaten Dogiyai. Kabupaten Dogiyai Provinsi Papua Tengah dengan kondisi geografis yang sulit, keterbatasan sarana prasarana kesehatan, serta kekurangan jumlah tenaga kesehatan menyebabkan pelayanan kesehatan belum berjalan optimal. Situasi ini menuntut perawat tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik untuk dapat memberikan pelayanan yang bermutu. Namun, beberapa laporan lapangan menunjukkan adanya indikasi kinerja perawat yang belum

maksimal, seperti keterlambatan pelayanan, rendahnya disiplin kerja, kualitas asuhan yang tidak konsisten, serta kurangnya inisiatif dalam pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu Kondisi keamanan yang tidak stabil di Kabupaten Dogiyai menyebabkan banyak perawat tidak menetap di tempat kerja dalam waktu yang lama, sehingga berdampak langsung pada kinerja perawat yang belum optimal. Rasa tidak aman akibat situasi rawan gangguan keamanan membuat perawat sering meninggalkan lokasi tugas, membatasi jam pelayanan, serta menurunkan fokus dan konsentrasi dalam menjalankan asuhan keperawatan. Ketidakpastian keamanan tersebut juga menghambat pembentukan kerja tim yang solid, kesinambungan pelayanan kepada pasien, serta pelaksanaan tugas administratif dan klinis secara maksimal. Akibatnya, mutu pelayanan keperawatan menjadi tidak konsisten dan tujuan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di Kabupaten Dogiyai sulit untuk dicapai secara berkelanjutan.

Jumlah perawat yang tergister di Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai tahun 2024 sebanyak 237 orang dan 144 orang diantaranya berada di 15 Puskesmas. Laporan kinerja dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai tahun 2024 telah tercapai target kinerja yang dilakukan oleh perawat sebanyak 73% atau 27% belum tercapai. Wawancara dengan kepala Bagian Kepegawaian dan Bidang Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) mengemukakan masalah kinerja perawat banyak dijumpai karena beban kerja perawat karena kurangnya kompetensi perawat dalam bekerja terutama di daerah pedalaman karena terbatasnya akses pendidikan berkelanjutan dan pelatihan. Selain itu kondisi

geografis dan fasilitas yang kurang menyebabkan rendahnya motivasi kerja perawat berdampak pada ketidakpuasan kerja akibat ketidakseimbangan kompetensi perawat sehingga beberapa perawat harus menjabat ganda secara struktural sehingga waktu banyak tersita untuk kegiatan selain di pelayanan. Selain itu duplikasi beberapa format dokumentasi keperawatan yang harus dilengkapi selama merawat pasien masih menjadi hambatan untuk dapat bekerja secara efisien meskipun beberapa format sudah dimodifikasi dengan bentuk yang lebih sederhana.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi individu, organisasi, dan psikologis. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografi. Faktor organisasi mencakup sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, dan belajar, yang semuanya mempengaruhi kinerja perawat (Gibson *et al.*, 2017). Salah satu model alat ukur kinerja dengan yang dapat digunakan oleh organisasi, pada saat ini berdasarkan analisis pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Unsur-unsur dalam sistem sumber daya manusia yang dirancang untuk memaksimalkan keseluruhan kualitas manusia sebagai modal organisasi yang dirancang secara inovatif dan proses desain kerja yang ketika digunakan dalam kombinasi atau bundel tertentu akan menghasilkan manfaat sinergis dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai (Aulia *et al.*, 2024).

Kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, di mana kompetensi dan kepuasan kerja

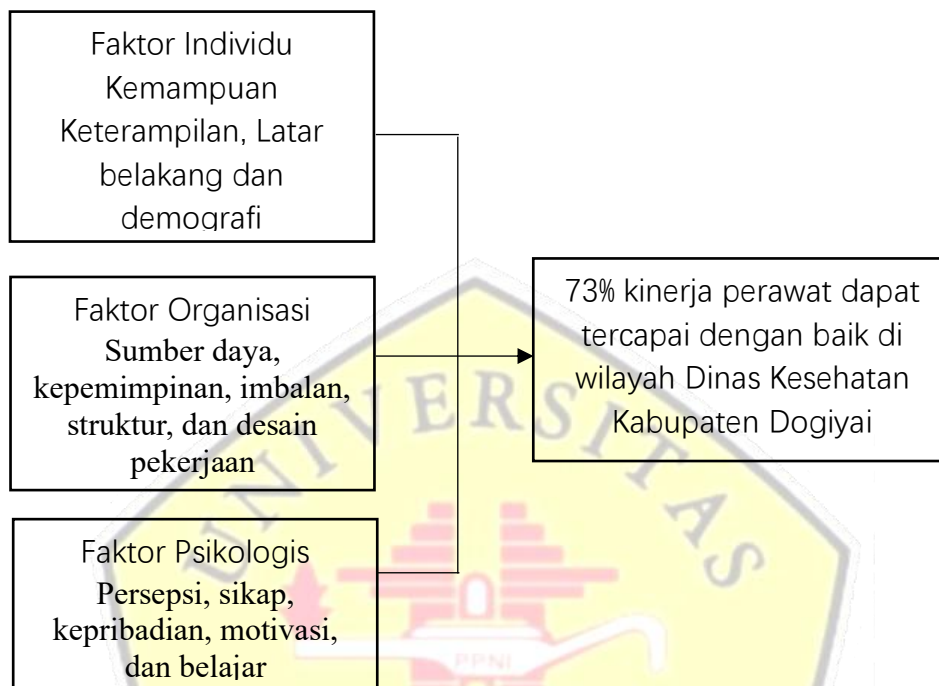
secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui motivasi, sementara motivasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja dan insentif. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi tinggi, akan meningkatkan kinerja perawat (Latifah *et al.*, 2023).

Kompetensi perawat juga menjadi faktor penentu dalam pencapaian kinerja yang optimal. Kompetensi mencakup kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, serta pengetahuan klinis yang memungkinkan perawat dalam memberikan pelayanan berkualitas (Dzahabiyah, 2024). Perawat yang memiliki tingkat kompetensi tinggi dapat memberikan perawatan yang lebih efektif dan aman, sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan mutu pelayanan kesehatan (Mutmaidah *et al.*, 2022). Perawat yang memiliki motivasi tinggi cenderung memberikan pelayanan dengan lebih baik dan responsif terhadap dinamika yang terjadi di tempat kerja. Sebaliknya ketiadaan dukungan dari pihak manajemen dan kurangnya apresiasi terhadap pencapaian perawat dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja, yang akhirnya berdampak negatif terhadap performa kerja mereka (Fitriyani *et al.*, 2025).

Berbagai penelitian terdahulu secara konsisten menyatakan bahwa kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja perawat. Namun, penelitian-penelitian tersebut masih terbatas di wilayah perkotaan atau daerah dengan fasilitas kesehatan yang lebih memadai. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja

berpengaruh terhadap kinerja perawat di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai.

1.2. Identifikasi Masalah



1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai?

4. Apakah kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai.
2. Untuk menganalisis motivasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai.
3. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai.
4. Untuk menganalisis kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut, maka kegunaan penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Mengembangkan ilmu manajemen SDM dan keperawatan, khususnya mengenai hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja perawat. Menambah referensi ilmiah bagi penelitian selanjutnya yang membahas variabel kompetensi, motivasi,

kepuasan kerja, serta kinerja tenaga kesehatan. Memperkuat teori-teori organisasi dan perilaku kerja, seperti teori motivasi Herzberg, teori kepuasan kerja Locke, dan teori kompetensi Spencer, dalam konteks pelayanan kesehatan daerah terpencil. Memberikan kontribusi bagi pengembangan model peningkatan kinerja perawat berdasarkan faktor internal (kompetensi, motivasi) dan faktor psikologis (kinerja perawat).

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Dogiyai sebagai dasar pengambilan keputusan dalam merancang program peningkatan kinerja perawat melalui pelatihan kompetensi, insentif, dan perbaikan iklim kerja. Membantu evaluasi kebijakan kepegawaian, khususnya dalam pemerataan tenaga kesehatan dan strategi peningkatan mutu layanan. Memberi rekomendasi perbaikan terkait manajemen motivasi dan kepuasan kerja tenaga perawat.
- b. Bagi instansi kesehatan menjadi acuan untuk meningkatkan manajemen SDM, terutama dalam pembinaan kompetensi dan motivasi kerja perawat. Memperbaiki praktik supervisi dan pendampingan, yang dapat meningkatkan kinerja perawat dalam pelayanan sehari-hari. Sebagai bahan evaluasi mutu pelayanan berdasarkan kinerja perawat.
- c. Bagi Perawat mendorong peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, dan penguatan soft skills. Meningkatkan motivasi dan sikap profesional, sehingga berdampak pada kepuasan kerja dan mutu pelayanan. Memberikan gambaran faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga perawat dapat melakukan evaluasi diri.

- d. Bagi Institusi Pendidikan / Akademisi sebagai rujukan penelitian selanjutnya di bidang manajemen keperawatan, SDM kesehatan, dan kinerja tenaga kesehatan serta meningkatkan pemahaman mahasiswa mengenai kondisi nyata perawat di daerah 3T seperti Dogiyai.

