

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kesehatan merupakan hal yang sangat penting agar manusia dapat melakukan aktivitas dan bertahan hidup. Pentingnya kesehatan ini mendorong pemerintah untuk mendirikan lembaga kesehatan agar dapat memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Lembaga kesehatan adalah salah satu jenis layanan publik yang merupakan ujung tombak dalam pembangunan kesehatan masyarakat. Sebagai layanan publik yang langsung bersentuhan dengan masyarakat. Lembaga kesehatan diharapkan mampu memberikan layanan terbaik bagi masyarakat. Untuk itu agar tujuan tersebut bisa tercapai di butuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Keberhasilan pelayanan kesehatan rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan keperawatan yang bisa di sebut dengan asuhan keperawatan, oleh karena itu, agar terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerja nya semaksimal mungkin untuk memberi pelayanan yang memuaskan.

Kebutuhan akan layanan rumah sakit yang bermutu semakin meningkat seiring dengan semakin membaiknya perekonomian dan derajat kesehatan masyarakat. Hal ini yang menjadi pemicu bermuculannya rumah sakit swasta dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir. Untuk menghadapi persaingan ini,

rumah sakit harus meningkatkan profesionalisme melalui peningkatan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien dan harus menyediakan pelayanan kesehatan yang prima selama 24 jam sehari, pelayanan profesional hanya dapat di capai bila rumah sakit memiliki sumber daya yang berkualitas.

Kinerja **Robin (2017)** (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Sedangkan **Solaiman Afif (2019)** Kinerja kerap sekali di gunakan sebagai patokan dalam melakukan penelitian akademik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **Mangkunegara (2019)**.

Menurut **Sedarmayanti (2017)** bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung, Menurut **Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2019)** terdapat beberapa