

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini hampir di seluruh negara didunia tengah disibukkan dengan proses penanganan pandemi covid-19. Adanya pandemi membuat berbagai macam sektor negara khususnya di Indonesia mengalami “kewalahan”. Pada sektor atau bidang kesehatan Indonesia saat ini tengah melakukan proses vaksinasi guna menanggulangi kasus penyebaran covid-19. Selain mewaspadaai wabah pandemi, beberapa rumah sakit maupun fasilitas kesehatan seperti puskesmas juga tetap melayani pasien untuk berbagai macam penyakit lainnya. Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat, pihak manajemen rumah sakit, puskesmas serta fasilitas kesehatan memerlukan peralatan yang canggih. Dalam prakteknya, dibutuhkan tenaga profesional yang mampu serta kompeten untuk mengoperasikan peralatan kesehatan yang merupakan peralatan medik teknologi sederhana, menengah serta canggih. Tenaga profesional yang kompeten serta mempunyai tanggung jawab dalam penggunaan dan pengoperasian peralatan medik merupakan tenaga elektromedis.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, dijelaskan bahwa peralatan medik merupakan peralatan yang digunakan untuk keperluan terapi, rehabilitasi, dan penelitian medik baik secara langsung maupun tidak langsung. Adanya pemeliharaan

peralatan medik sebagai salah satu investasi besar bagi rumah sakit diharapkan dapat memperpanjang usia pakai.

Menurut (Handayani, 2020) program pemeliharaan peralatan medik yang efektif terdiri dari perencanaan, manajemen, dan implementasi yang memadai. Perencanaan mempertimbangkan sumber daya keuangan, fisik, dan manusia yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan pemeliharaan secara memadai. Setelah program ditetapkan, aspek tenaga, keuangan, dan operasional terus diperiksa dan dikelola untuk memastikan program berlanjut tanpa gangguan. Oleh karena itu, implementasi program yang tepat adalah kunci untuk memastikan fungsionalitas peralatan medik yang optimal.

Terdapat fakta bahwa permasalahan yang sering ditemui dalam pemeliharaan peralatan medik yang rusak ringan, sedang, dan berat selama masa pandemi saat ini mengalami peningkatan. Jumlah tersebut jika dibandingkan dengan tenaga elektromedis di Indonesia masih sangat minim (<http://bppsdmk.kemkes.go.id>). Dilihat dari segi sumber daya manusia, saat ini lulusan elektromedis jenjang D4 sebesar 275 orang dan jenjang D3 sebesar 152 orang, sedangkan menurut data dari organisasi profesi tenaga elektromedis yaitu IKATEMI (Ikatan Elektromedis Indonesia) angka kebutuhan tenaga elektromedis tahun 2014 sekitar 12.436 orang, sehingga tenaga elektromedis dituntut untuk memiliki kompetensi, dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

Tenaga elektromedis yang handal harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh manajemen rumah sakit, puskesmas maupun fasilitas kesehatan lainnya. Menurut (Sutrisno & Zuhri 2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Berdasarkan Keputusan Kementerian Kesehatan RI Nomor 371/Kemenkes/SK/III/2007, tentang standar profesi elektromedis dimana tenaga elektromedis harus mempunyai standar kompetensi baik umum maupun khusus.

Standar kompetensi umum tenaga elektromedis yaitu kompetensi yang harus dimiliki dan dikuasai dalam rangka menghadapi globalisasi, sedangkan standar kompetensi khusus yaitu kompetensi yang berkaitan dengan tugas dan fungsi yang dimiliki.

Kedua standar kompetensi tersebut digunakan sebagai pedoman yang bertujuan untuk : 1) melindungi masyarakat dari pelayanan teknik elektromedik yang tidak sesuai. 2) sebagai pedoman bagi para tenaga elektromedis dari tuntutan masyarakat yang tidak semestinya. 3) sebagai pedoman bagi tenaga elektromedis dalam menjalankan profesinya berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. 4) sebagai pedoman dalam menjalankan praktik teknik elektromedik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Dalam penyusunan standar kompetensi teknik elektromedik di bagi dalam 4 peran yaitu: sebagai pengelola, pelaksana, peneliti, dan pelatih atau penyuluh. Pada masing-masing peran mempunyai tugas dan standar kompetensi yang berbeda. Jika seorang tenaga elektromedis dapat menjalankan standar kompetensinya dengan baik, maka hal tersebut akan menunjang kinerja individu sehingga pihak manajemen rumah sakit dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik.

Selain kompetensi yang dimiliki tenaga elektromedis secara individu, mengambil tempat strategis yang menjelaskan peran dan fungsi tenaga elektromedis adalah terkait budaya organisasi yang terbentuk di tempat kerja (rumah sakit). Yuliantarti (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasi. Adanya budaya organisasi yang kuat mampu menjadi tolak ukur dalam peningkatan kinerja. Sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan membawa nilai-nilai individu yang melebur menjadi satu kesatuan. Nilai dan kepercayaan tersebut akan mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Budaya organisasi menjadi sebuah kompetensi inti yang mampu membangun iklim organisasi yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan pencapaian kinerja optimal akan tercapai.

Pencapaian kinerja yang optimal tidak terlepas dari bagaimana karakter seorang individu terbentuk. Karakter seseorang yang sangat berpengaruh

terhadap interaksi sosial sekitar adalah tentang cara pengelolaan kecerdasan emosional. Robbins, & Judge (2015) menjelaskan tentang kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menilai emosi dalam diri dan orang lain, memahami makna emosi-emosi, dan mengatur emosi seseorang secara teratur. Kecerdasan emosional seorang karyawan merupakan unsur penting dalam penentuan hasil kerja. Tanpa adanya kestabilan emosi yang terkelola dengan baik, maka aktivitas karyawan tersebut akan cenderung terhambat. Kinerja karyawan tidak hanya dapat dilihat dari kemampuan kerja secara teknis tetapi juga dapat dilihat dari kemampuan mengelola, mengendalikan, dan memahami emosi diri maupun orang lain sehingga terjalin hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiansyah & Sulistiyowati (2018) tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja diketahui bahwa secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan tersebut, begitupun sebaliknya.

Sejalan dengan hasil penelitian Ardiansyah & Sulistiyowati (2018) hasil penelitian yang diperoleh Triastuti (2019) pada objek karyawan perbankan juga menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pada hasil tersebut variabel kompetensi

menggunakan indikator keterampilan dalam melayani nasabah dan karakteristik pribadi.

Akan tetapi, lain halnya dengan hasil yang ditemukan oleh penelitian Kurniasari (2018) dimana dalam penelitian tersebut, kompetensi yang dimiliki oleh seseorang tidak berpengaruh langsung melainkan harus dimediasi oleh variabel komitmen terhadap kinerja. Kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan tidak cukup untuk meningkatkan kinerja sehingga diperlukan sebuah komitmen yang kuat dalam diri seseorang terhadap organisasi baik dari segi afektif, normatif, dan berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maharani & Efendi (2017) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi dapat membentuk kepribadian dan kebiasaan pegawai. Kepribadian dan kebiasaan tersebut akan membentuk perilaku karyawan selama melakukan pekerjaan yang akhirnya akan menjadi penentu bagaimana kinerja karyawan tersebut.

Sejalan dengan hasil penelitian Maharani & Efendi (2017), penelitian yang dilakukan oleh Fitri, Hardisman, & Ibrarodes (2019) juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai memerlukan perhatian yang sangat besar dari pimpinan salah satunya dengan adanya keterlibatan pegawai dalam setiap kegiatan. Selain itu budaya yang menggambarkan konsistensi penerapan aturan, arahan yang jelas,

komunikasi yang baik dalam bekerja akan mempengaruhi pelaksanaan tugas pekerjaan sehingga menentukan bagaimana kinerja seseorang.

Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang diperoleh dari Asbianur (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Asbianur melakukan penelitian dengan objek karyawan rumah sakit, dimana berdasarkan salah satu pernyataan pada item kuesioner sebagian besar responden menjawab ragu-ragu terhadap permasalahan kesepakatan rumah sakit dalam menghadapi kasus yang timbul. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya memberikan efek positif terhadap kinerja tenaga kesehatan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhartini, Eka & Anisa (2017) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit. Semakin baik kecerdasan emosional maka kinerja yang dihasilkan perawat juga akan semakin baik.

Sejalan dengan penelitian Suhartini, Eka & Anisa (2017), penelitian oleh Kurniawan (2020) juga berhasil menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil data kuesioner menyatakan bahwa 20% pencapaian kinerja hanya melalui kecerdasan IQ, sedangkan 80% nya adalah melalui kecerdasan emosional.

Sementara hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Amarin (2016) yang memberikan kesimpulan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan auditor Kantor Akuntan

Publik Kota Semarang. Dalam menjalankan tugasnya yaitu mengaudit laporan keuangan, bukan kecerdasan emosional yang dibutuhkan oleh seorang auditor, akan tetapi lebih dominan kepada ilmu pengetahuan tentang pekerjaan yang berhubungan dengan laporan keuangan. Hal tersebut dikarenakan seorang auditor dituntut untuk memiliki sebuah keahlian khusus dalam bidang keuangan seperti yang digeluti-nya.

Berdasarkan uraian tentang perbedaan pemikiran dari beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut yang kemudian menimbulkan kesenjangan (*gap*) sehingga perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini diberikan judul yaitu :

“Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Tenaga Elektromedis Rumah Sakit di Yogyakarta Selama Masa Pandemi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga elektromedis rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta selama masa pandemi?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga elektromedis rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta selama masa pandemi?

3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga elektromedis rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta selama masa pandemi?

1.3 Batasan Masalah

Agar hasil penelitian ini fokus dan tepat sasaran maka diperlukan adanya batasan masalah yang berkaitan dengan topik bahasan penelitian. Adapun batasan masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Objek pada penelitian ini hanya pada tenaga elektromedis yang bekerja di rumah sakit wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Penelitian ini dilakukan selama masa pandemi covid-19.
3. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga elektromedis rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta selama masa pandemi.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga elektromedis rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta selama masa pandemi.

3. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tenaga elektromedis rumah sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta selama masa pandemi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan terkait variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja.

2. Bagi Manajemen Rumah Sakit/ Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan ataupun masukan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam membuat kebijakan maupun aturan yang menyangkut kinerja karyawan.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya sehingga dapat menjadi lebih baik.