

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu aspek vital dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Di tengah meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pelayanan medis yang cepat, tepat, dan berkualitas, keberadaan tenaga medis sebagai ujung tombak pelayanan di Instalasi Gawat Darurat (IGD) menjadi sangat krusial. IGD sebagai garda terdepan dalam pelayanan rumah sakit dituntut untuk mampu merespons kondisi darurat secara profesional dan efisien. Oleh karena itu, kinerja tenaga medis di IGD menjadi faktor penentu utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan, khususnya dalam menyelamatkan nyawa pasien.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Mohamad Soewandhie Surabaya merupakan salah satu fasilitas kesehatan milik Pemerintah Kota Surabaya yang memiliki sejarah panjang dalam melayani masyarakat. Sejak berdiri tahun 1964 sebagai Poli Penyakit Kelamin Tambakrejo, RSUD ini telah berkembang menjadi rumah sakit kelas B pendidikan dengan layanan kesehatan yang komprehensif, termasuk Instalasi Gawat Darurat (IGD) yang beroperasi 24 jam. RSUD dr. Mohamad Soewandhie kini menjadi rumah sakit rujukan yang melayani masyarakat dari berbagai latar belakang sosial dan etnis, serta menampung jumlah kunjungan pasien yang sangat tinggi setiap harinya.

Kesehatan masyarakat merupakan pilar penting dalam pembangunan sebuah negara, dan tenaga medis memainkan peran krusial dalam menyediakan

layanan yang berkualitas. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Mohamad Soewandhie Surabaya, sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan terbesar di Surabaya, memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan, termasuk melalui IGD. Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan, rumah sakit perlu secara berkelanjutan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga medisnya. Beberapa faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja tenaga medis di antaranya adalah pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja, serta kepemimpinan.

Kondisi di IGD RSUD dr. Mohamad Soewandhie mencerminkan dinamika pelayanan kesehatan yang kompleks. Tenaga medis, baik dokter maupun perawat, bekerja dalam sistem kerja bergilir (*shift*) selama 24 jam yang terdiri dari tiga *shift*: pagi, siang, dan malam. Dalam menghadapi jumlah pasien yang tinggi dan kondisi kegawatdaruratan yang menuntut respon cepat, tenaga medis menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan SDM, tekanan kerja tinggi, risiko burnout, serta potensi kesalahan dalam pengambilan keputusan klinis.

Instalasi Gawat Darurat (IGD) sebagai unit pelayanan di RSUD dr. Mohamad Soewandhie yang memiliki dinamika kerja tinggi, dituntut memberikan pelayanan cepat, tepat, dan profesional kepada pasien dalam kondisi kritis. Dalam konteks tersebut, pelatihan menjadi aspek krusial yang tidak dapat diabaikan. Tenaga medis, seperti dokter dan perawat, dituntut untuk terus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi medis melalui pelatihan berkelanjutan (*long life learning*). Pelatihan yang tepat dan relevan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja dalam pelayanan pasien di IGD. Oleh

karena itu, investasi dalam pelatihan yang terstruktur dan berkala sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan di IGD RSUD Dr. Mohamad Soewandhie. Selain pelatihan, lingkungan kerja dan kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam membentuk kinerja tenaga medis di IGD. Lingkungan kerja yang kondusif, yang mendukung kerja sama tim antar tenaga medis, sangat diperlukan mengingat IGD merupakan unit yang mengedepankan koordinasi dan respons cepat. Komunikasi yang efektif dan kerja tim yang solid menjadi pondasi utama dalam menyelamatkan nyawa pasien. Di sisi lain, struktur kepemimpinan yang jelas dan fungsional turut menentukan keberhasilan manajemen di IGD. Kepala IGD, yang membawahi kepala dokter umum dan kepala perawat, bertanggung jawab dalam mengarahkan, mengawasi, serta memastikan bahwa seluruh tenaga medis menjalankan tugasnya secara optimal.

Untuk mengatasi tantangan tersebut dan menjaga kualitas pelayanan, RSUD dr. Mohamad Soewandhie telah menyediakan berbagai program pelatihan dan pengembangan melalui badan diklat rumah sakit. Teori yang dikemukakan oleh Noe (2010) dalam bukunya *Employee Training and Development* menekankan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan kerja akan meningkatkan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dessler (2014) juga menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi kerja. Maka, pelatihan yang efektif diharapkan dapat meningkatkan keterampilan teknis, kecepatan respon, serta kemampuan pengambilan keputusan tenaga medis dalam kondisi kritis. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amjad et al tahun 2024 didapatkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun ada gap

penelitian lain yang menyebutkan bahwa pelatihan dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kosali, 2023).

Selain pelatihan, lingkungan kerja yang kondusif juga sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis. Menurut Robbins dan Judge (2013) dalam *Organizational Behavior*, lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Dessler (2014) juga menekankan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja untuk menciptakan suasana yang mendukung efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, perbaikan terhadap aspek lingkungan kerja fisik, suasana kerja tim, serta hubungan antarprofesi di IGD menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan pada sebuah kedinasan di Aceh didapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai (Iis, 2022). Akan tetapi, penelitian lainnya yang dilakukan di Biro Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara menyebutkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sabilalo, et al 2020)

Kepemimpinan di lingkungan rumah sakit juga memegang peranan penting. RSUD dr. Mohamad Soewandhie menunjukkan bentuk kepemimpinan transformasional yang mendorong inovasi layanan seperti digitalisasi rekam medis melalui SIMRS, pengembangan layanan *Oncology Center*, *Home Care*, dan *One Day Surgery*. Yukl (2013) dalam bukunya *Leadership in Organizations* menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan melalui visi yang jelas, inspirasi, dan pemberdayaan. Robbins dan Judge (2013) juga menyatakan bahwa kepemimpinan efektif dapat mendorong komitmen dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oktavia

et al (2021) dalam penelitian pada perawat di RSUD Kapahiang Bengkulu, menunjukkan hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, penelitian lainnya menyebutkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Paais, M. & Pattiruhu, J.R, 2020).

Kualitas total layanan rumah sakit terutama ditentukan oleh kinerja staf medis, khususnya di unit gawat darurat. Kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja yang positif semuanya berkontribusi pada kinerja, menurut Dessler (2014), dan penilaian kinerja harus menjadi landasan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Menurut penelitian sebelumnya, kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung dan menguntungkan oleh kepemimpinan, pelatihan, dan lingkungan tempat kerja (Dheya & Hartono, 2023). Oleh karena itu, sangat penting untuk mengetahui unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja anggota staf gawat darurat, menurut Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.

Mengingat adanya gap penelitian terdahulu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Dengan melakukan analisis ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit, khususnya dalam unit pelayanan kritikal seperti IGD, yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan peningkatan mutu pelayanan dan pengembangan profesional tenaga medis. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bertujuan mengkaji **“Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga medis IGD RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga medis di IGD RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga medis di IGD RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga medis di IGD RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya?
4. Apakah pelatihan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga medis di IGD RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya?
5. Di antara variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja tenaga medis di IGD RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja tenaga medis IGD RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga medis IGD RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja tenaga medis IGD RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.

4. Menganalisis pengaruh simultan pelatihan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja tenaga medis IGD RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.
5. Menganalisis variabel yang berpengaruh dominan di antara variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja tenaga medis di IGD RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan memberikan masukan dan pertimbangan bagi manajemen dalam merancang program pelatihan, memperbaiki lingkungan kerja, dan memperkuat kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja tenaga medis khususnya di IGD rumah sakit. Pelatihan yang diselenggarakan secara optimal akan memperkuat pengetahuan serta kemampuan pegawai dalam pelayanan IGD, sehingga potensi kesalahan dapat ditekan dan proses kerja menjadi lebih efisien. Pegawai dengan tingkat kompetensi yang baik juga lebih siap dalam menghadapi situasi yang kompleks maupun mendesak secara profesional.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi pengembangan penelitian selanjutnya yang relevan di bidang manajemen sumber daya manusia rumah sakit. Penelitian ini memberikan pemahaman yang komprehensif serta bukti empiris mengenai berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja. Temuan tersebut dapat dijadikan

landasan yang kokoh untuk pengembangan penelitian selanjutnya, perumusan kerangka konseptual, serta penerapan praktik-praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dan temuan dari penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam pelaksanaan studi lanjutan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga medis, khususnya di unit pelayanan gawat darurat. Implikasi dari penelitian ini membuka peluang bagi peneliti selanjutnya untuk menggali lebih dalam aspek-aspek tertentu dalam ranah manajemen sumber daya manusia. Dengan begitu, penelitian ini tidak hanya memperluas wawasan mengenai dinamika kerja dalam organisasi, tetapi juga berperan dalam mendorong kemajuan ilmu pengetahuan dan praktik profesional di bidang manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh.

