**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan, diperlukan karyawan berkualitas yang mampu mewujudkan kinerja professional (Prawirosentono, 2018). Menteri Kesehatan Nila Farida Moeloek mengemukakan bahwa terjadinya penurunan kinerja perawat Indonesia saat ini berdampak pada rendahnya pelayanan kesehatan yang diterima masyarakat, sehingga sebagian rumah sakit di Indonesia mengalami penurunan tingkat kunjungan pasien yang berdampak pada buruknya produktivitas rumah sakit. (Sumber: http://news.liputan6.com)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Dalam profesi keperawatan yang bekerja secara *holistic* untuk menghasilkan kinerja yang baik, seorang perawat professional harus bisa melakukan kerjasama baik dengan sesama perawat ataupun dengan petugas kesehatan yang lain demi memenuhi proses pencapaian sasaran yang telah ditentukan. Permasalahan yang sering terjadi apabila perawat tidak melakukan kerja sama tim yang baik adalah beban kerja yang terlalu berat, efisiensi waktu pengerjaan tugas yang buruk dan produktivitas dalam pelayanan pasien terganggu. Dari permasalahan tesebut tentunya akan mengakibatkan penurunan kinerja perawat yang berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan Rumah Sakit dan tercapainya kepuasan pasien (Lawasi &Triatmanto,2017).

Unit Hemodialisis adalah salah satu unit rawat jalan di RS Lavalette dengan kunjungan 356 pasien setiap harinya. Unit Hemodialisis RS Lavalette mempunyai kapasitas mesin sebanyak 62 mesin dengan 35 perawat yang terbagi menjadi 3 shift dinas. Dalam 1 shift terdapat 3 pembagian tim. Dalam 1 tim kerja terdiri dari 5 orang perawat yang masing-masing perawat mendapat 4 sampai dengan 5 pasien kelolaan. Dalam pelaksanaan tugasnya perawat didalam masing-masing tim harus mampu bekerja sama, melakukan pembagian tugas dengan baik dan mengelola waktu dengan baik. Permasalahan yang sering terjadi untuk kerjasama tim adalah kurangnya rasa saling berkontribusi dan bertanggung jawab masing-masing perawat pada timnya. Selain itu lama kerja di unit juga berpengaruh. Biasanya perawat baru masih belum cukup bisa beradaptasi dengan perawat lain atau belum bisa bekerja lebih cepat jika dibandingkan perawat yang sudah lama bekerja di unit Hemodialisis. Apabila perawat tidak mampu menciptakan kerjasama yang baik maka kinerja yang baik tidak bisa tercapainya sehingga menurunkan kepuasan pasien, perawat dan peningkatan kualitas layanan Rumah Sakit.

Masalah kinerja tenaga keperawatan juga menjadi perhatian utama di Negara-negara berkembang seperti Philipina, Thailand dan Malaysia termasuk Indonesia. Kinerja keperawatan di Indonesia memang cukup memprihatinkan dibandingkan Negara-negara ASEAN lainnya , apalagi jika ingin disandingkan dengan Amerika dan Negara Eropa lainnya yang prosentase kinerja perawatnya mencapai 85% (Cristhilia, O Posuma, 2013). Berdasarkan data kinerja perawat di Indonesia di masing-masing rumah sakit di tiap provinsi dari tahun 2013-2015 yang tersedia di laporan kinerja kementrian Kesehatan Republik Indonesia 2015,menujukan bahwa kinerja perawat di Indonesia masih tergolong rendah ditunjukan dengan angka penilaian kinerja yang hanya mencapai 50% sedangkan standar nilai kinerja rumah sakit atau angka ideal yang seharusnya dicapai oleh rumah sakit adalah 70–80 % (DEPKES RI tahun 2013). Untuk Provinsi Jawa Timur penilaian kinerja perawat pada tahun 2018 masih mencapai 48%. Penelitian hidayat Rahmat (2016) di salah satu rumah sakit Malang juga memperlihatkan kinerja perawat yang rendah sebesar 50%. Artinya sebagian besar perawat masih belum optimal dalam memberikan pelayan keperawatan pada pasien hal ini menunjukan bahwa kinerja merupakan elemen yang penting untuk diperhatikan oleh pimpinan agar pelayanan keperawatan yang diberikan dapat berkualitas.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan (Ake. R.C. Langingi, 2015). Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik.Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran yang telah ditentukan. Studi yang telah dilakukan oleh (Pandelaki ,2018) menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Kadafi (2010) yang berjudul “Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan“, hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan tentang kerjasama tim pada proses kerja perawat dalam hal ini setiap individu dalam tim berperan penting, yaitu dengan membangun jalinan komunikasi yang baik antar perawat, memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, saling melengkapi dan membantu apabila antar anggota dalam tim mengalami kesulitan. Selain itu disetiap akhir pekerjaan seharunya seorang kepala tim melakukan evaluasi akan hasil kerja tim tersebut sehingga permasalahan yang terjadi dapat terselesaikan dengan baik. Dengan membangun kerja sama tim yang baik maka terciptalah kinerja yang lebih baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan (Raymond, 2019).

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Perawat Ruang Hemodialisis Rumah Sakit Lavalette Kota Malang”

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada, peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan kerjasama tim dengan kinerja perawat Hemodialisis di Rumah Sakit Lavalette Kota Malang.

1. **Tujuan Penelitian**
2. Tujuan Umum

Untuk mengetahui Hubungan kerjasama tim dengan kinerja perawat Hemodialisis di Rumah Sakit Lavalette Kota Malang.

1. Tujuan Khusus
2. Mengidentifikasi kerjasama tim perawat Hemodialisis di Rumah Sakit Lavalette Kota Malang.
3. Mengidentifikasi kinerja perawat Hemodialisis di Rumah Sakit Lavalette Kota Malang.
4. Menganalisis Hubungan kerjasama tim dengan kinerja perawat Hemodialisis di Rumah Sakit Lavalette Kota Malang.
5. **Manfaat Penelitian**
	1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran guna menunjang ilmu psikologi industri organisasi, berkaitan dengan hubungan kerjasama tim terhadap kinerja perawat

* 1. Manfaat Praktis
1. Bagi perawat

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang hubungan antara kerjasama tim dengan kinerja perawat

1. Bagi rumah sakit

Hasil penelitian ini dapat sebagai acuan dalam mengelola organisasi terkait dengan kerjasama tim dengan kinerja perawat

1. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi ilmiah apabila melakukan penelitian dengan tema sama.