

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan memiliki indikator mutu (standar pelayanan minimal), salah satunya adalah persentase angka kejadian infeksi nosokomial (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2021). Untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis mempunyai fungsi utama melayani masyarakat selama 24 jam dan mengutamakan pelayanan kesehatan yang prima. Peranan terpenting layanan kesehatan adalah jaminan mutu layanan kesehatan yang artinya sesuai dengan harapan dan kebutuhan pasien sehingga diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan lebih memperhatikan kepentingan konsumen (Suriana, 2021).

Institusi rumah sakit tidak terlepas dari banyaknya petugas kesehatan yang ada di dalamnya. Salah satu tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan bagian penting dari pelayanan keperawatan yang dilakukan di rumah sakit. Pelayanan keperawatan yang berkualitas adalah keinginan semua orang, maka sebagai penyedia pelayanan kesehatan khususnya rumah sakit dituntut harus dapat meningkatkan mutu pelayanan dengan memperhatikan kinerja sumber daya manusianya. Pelayanan Keperawatan adalah bentuk pelayanan profesional yang menjadi bagian

integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan (Pratama, 2020).

Mutu pelayanan keperawatan menjadi indikator pelayanan kesehatan dan juga sebagai salah satu faktor yang menentukan gambaran institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Apabila pelayanan keperawatan yang kurang baik bisa mengakibatkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan rumah sakit, karena pelayanan yang diberikan oleh perawat akan menjadi lebih baik apabila didukung oleh kinerja perawat yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021).

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Asuhan keperawatan merupakan proses atau rangkaian kegiatan pada praktik keperawatan yang diberikan secara langsung kepada pasien di berbagai tatanan pelayanan kesehatan. Aspek-aspek penilaian kinerja pelayanan keperawatan meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya hasil kerja perawat yang baik (Mangkunegara, 2021).

Hasil penelitian Tandi (2020) bahwa kualitas dokumentasi keperawatan yang rendah juga ditemukan di rumah sakit di Norwegia yang mana dokumentasi diagnosa keperawatan 19%, dokumentasi intervensi keperawatan 5%, hasil perawatan 14%. Pelayanan keperawatan yang bermutu dapat dilihat dari kinerja

perawat. Penelitian yang dilakukan di Kota Islamabad, Pakistan menemukan bahwa penyebab menurunnya kinerja perawat rumah sakit akan berdampak pada pelayanan rumah sakit. Mayoritas perawat mempunyai kinerja kurang baik yaitu sebesar 88%. Hal ini disebabkan oleh lemahnya kualitas personil dalam melakukan komunikasi kerja, motivasi dan beban kerja yang diterima. Perawat juga tidak memiliki kompetensi yang memadai dalam melakukan asuhan keperawatan di rumah sakit (Hameed, 2021).

Menurut Kasmir (2019) faktor yang berkaitan dengan kinerja antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Perawat merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerjanya juga akan baik atau sesuai dengan harapan. Sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karena semakin puas dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu semakin tinggi pula (Susilo, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Budhiana (2022) tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di RSUD Al-Mulk Kota

Sukabumi ditemukan hasil 43,3% perawat tidak puas dengan kinerja kurang. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sanjaya (2023) tentang hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Pelabuhan Ratu Kabupaten Sukabumi ditemukan hasil kepuasan kerja tidak puas (46,4%)

Disiplin kerja merupakan usaha perawat untuk menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja, selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah dan harus dikerjakan perawat dengan disiplin akan mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2019). Perawat yang memiliki disiplin kerja yang baik, maka perawat tersebut memiliki rasa tanggung jawab penuh dengan pekerjaannya. Begitu pula perawat yang kurang disiplin maka akan tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu (Hulwani, 2022).

Penelitian Sutrisnoputri (2018) tentang hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang ditemukan hasil lebih dari separoh (57%) disiplin kerja perawat kurang baik dan lebih dari separoh (56%) kinerja perawat kurang baik. Ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat. Penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh Hulwani (2022) tentang hubungan disiplin dan kompensasi dengan kinerja perawat unit pelayanan khusus di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Langsa ditemukan hasil kurang dari separoh (40%) disiplin kerja kurang baik dan lebih dari separoh (54,5%) kinerja kurang baik. Ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi bekerja dengan demikian, dapat dikatakan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang (Kasmir, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Arsita (2020) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Ungaran Kabupaten Semarang ditemukan hasil lebih dari separoh (66,8%) lingkungan kerja kurang baik dan kurang dari separoh kinerja kurang baik (36,8%). Ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat ($pvalue=0,003$). Penelitian Amelia (2023) tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Jakarta ditemukan hasil lingkungan kerja kurang baik (68,5%) dan kinerja perawat kurang baik (56,2%). Ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat ($pvalue=0,000$)

Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo yang di kelolah oleh TNI-AD terletak ditengah Kota Padang memiliki 12 ruangan Rawat Inap yaitu ruangan Bagindo Aziz Chan, Rasuna Said, Imam bonjol, Agus Salim, Sutan Syahrir,

Buya Hamka, Ruang HCU, Ruangan ICU, KBD Rohana Kudus, Ruang Hesti Wira Sakti, Bung Hatta, ruang perinatologi. Jumlah perawat di Ruang Rawat Inap berjumlah 115 orang dengan pendidikan (S1 sebanyak 11 orang, D3 sebanyak 53 orang dan AMK 2 orang dan Ners 49 orang. Berdasarkan survey pendahuluan ditemukan data absensi perawat pada bulan Januari – Maret 2024 ditemukan 2 orang jarang hadir dalam dinas dan sebanyak 12 orang perawat terlambat masuk kerja atau dinas dan 4 orang perawat tidak lengkap dalam pengisian lembar dokumentasi asuhan keperawatan.

Survei awal yang peneliti lakukan tanggal 04 April 2024 dengan observasi dan wawancara pada 10 orang perawat di Ruangan Interne 5 orang, anak 2 orang dan Bedah 3 orang di Rumah Sakit TK III Reksodiwiryo Padang didapatkan gambaran bahwa kinerja perawat masih tergolong kurang 70%, hal ini ditandai dengan perawat dalam melakukan pelayanan pada pasien masih ada yang belum sesuai dengan SOP keperawatan, dimana perawat dalam melakukan asuhan keperawatan belum secara yang benar, sehingga pendokumentasian keperawatan belum lengkap. Dari observasi awal terhadap 7 orang perawat, 3 orang (42,8%) perawat yang libur lebih dari 3 hari dalam sebulan dan 2 orang (28,5%) terlambat datang bekerja, dimana jam masuk kerja dan sebanyak 2 orang (28,5%) pulang cepat sebelum jam pulang dan dari 7 orang perawat 4 orang (57,1%) mengatakan lingkungan kerja kurang mendukung dimana kurangnya sarana dan prasarana seperti ruangan yang tidak memadai sehingga memperlambat ruang gerak perawat dalam bekerja dan memberikan pelayanan kepada pasien. Dari 7 orang perawat 5 orang (71,4%) tidak puas dalam bekerja

dapat dilihat jarang tepat waktu menyelesaikan tugasnya dan kurangnya hubungan yang harmonis sesama teman kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti telah melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2024.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK III. Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2024 ?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketuinya faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2024.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kinerja perawat di Ruang Rawat Inap di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2024.
- b. Diketahui distribusi frekuensi kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2024.
- c. Diketahui distribusi frekuensi disiplin kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2024

- d. Diketahui distribusi frekuensi lingkungan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryono Padang tahun 2024
- e. Diketahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryono Padang tahun 2024.
- f. Diketahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryono Padang tahun 2024.
- g. Diketahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryono Padang tahun 2024.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Teoritis

a. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan dalam hal penyusunan proposal serta dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat dibangku perkuliahan tentang metodologi penelitian dan mutu pelayanan keperawatan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan perbandingan dan informasi untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat.

2. Praktis

a. Bagi Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang

Diharapkan dapat memberikan sumbangan saran dan informasi bagi direktur Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang sebagai bahan pertimbangan dan menentukan kebijakan terkait dengan pelayanan kesehatan masyarakat.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat menambah wawasan bagi mahasiswa dan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi di perpustakaan STIKes Alifah Padang.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK III. Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2024. Jenis penelitian *analitik* dengan desain *cross sectional study*. Adapun variabel independen kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen kinerja perawat. Penelitian akan dilaksanakan pada bulan Maret – Agustus 2024. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit TK III Reksodiwiryo Padang tahun 2024 berjumlah 107 orang dengan sampel 51 orang. Teknik pengambilan sampel *accidental sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara menggunakan kuesioner. Analisis penelitian univariat dan bivariat. Uji statistik yang digunakan uji *chi square*.