

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya manusia rumah sakit yang dikenal dengan istilah tenaga kesehatan merupakan orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan, dalam UU tenaga kesehatan yang diatur dalam pasal 2 ayat (2) dengan ayat (8) Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1996, tenaga kesehatan ini terdiri dari tenaga medis, keperawatan, kebidanan, kefarmasian, gizi, dan tenaga kesehatan lainnya. Tenaga kesehatan yang paling intens memberikan pelayanan dan pengobatan kepada pasien yang ada dirumah sakit adalah perawat, karena perawat mendampingi pasien selama 24 jam (Wardah, dkk, 2020).

Berdasarkan data dari WHO tahun 2020 di Indonesia mengungkapkan 51% karyawan di salah satu di Asia termasuk di Indonesia melakukan pindah kerja atau keluar dari satu perusahaan karena rendahnya tingkat kepuasannya dalam bekerja tingkat *turnover* tenaga medis dan paramedis cukup tinggi yakni lebih dari 10% dengan rata-rata 18,06%, didapat angka *turnover* perawat rawat inap sebanyak 40% (WHO, 2020).

Direktorat Pelayanan Keperawatan mengadakan penelitian tentang pelayanan keperawatan dan kebidanan di Indonesia yang dilakukan pada tahun 2021 di setiap Provinsi menunjukkan gambaran 70,9% perawat dan bidan selama 3 tahun terakhir tidak pernah mengikuti pelatihan, 39,8% perawat dan bidan masih melakukan tugas-tugas non keperawatan, 47,4% perawat dan

bidan tidak memiliki uraian tugas secara tertulis dan belum dikembangkan monitoring dan evaluasi kerja perawat secara khusus dan kinerja yang kurang baik sebanyak 58,3% (Kemenkes RI, 2021).

Prevelensi kinerja perawat di Indonesia tahun 2018 mencatat bahwa jumlah rumah sakit di Indonesia mencapai 2.083 buah dengan jumlah perawat mencapai 220.575 orang. Pada umumnya rumah sakit mempunyai sumber daya perawat sekitar 60%, kategori tenaga kesehatan terbanyak adalah perawat dengan 2,4 juta pekerja, yang 60% diantaranya bekerja di rumah sakit, angka kejadian hasil survei di Rumah Sakit Seluruh Indonesia bahwa kinerja perawat yang tidak kompeten atau tidak terampil sebesar 36,4% (Riskesdas, 2018).

Prevelensi kinerja perawat di Sumatera Barat tahun 2020 dari hasil evaluasi studi Dinas Kesehatan, didapatkan hasil kinerja perawat yang baik hanya 47%, yang tidak memuaskan 53%. Hasil survei didapatkan bahwa penyebab banyak didapatkan oleh masalah upah/gaji 47%, dan keterampilan 53% serta menulis catatan keperawatan 67%. Dari hasil survei bahwa pendokumentasian asuhan keperawatan yang tidak lengkap 73,3%, namun tindakan medis sudah berdasarkan SOP (Dinkes Sumatera Barat, 2020).

Kota Padang tahun 2022 tentang kinerja perawat lebih dari setengah (60,5%) menyatakan perawat tidak puas dengan pekerjaannya. Data tingkat *turnover* pelayanan kesehatan sebesar 23% dari keseluruhan *turnover* karyawan dan 50% di antaranya adalah perawat. Tingginya prevalensi *turnover* di rumah sakit tentu akan berdampak buruk terhadap pelayanan kesehatan salah satunya adalah *turnover intention* (Dinkes Kota Padang, 2023). RSUP Dr.

M.Djamil Padang tahun 2022 bahwa hanya sebesar 28,4% kinerja yang kurang baik, data yang diambil dari ruang rawat inap dan ruang tindakan. Jumlah perawat mencapai 1.975 jiwa dan rerata sudah mengikuti pelatihan yang diadakan.

Perawat merupakan ujung tombak dari kualitas pelayanan kesehatan dan kunci utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan. Kualitas atau kepuasan pelayanan keperawatan tidak terlepas dari kinerja perawat. Kualitas pelayanan keperawatan suatu rumah sakit dinilai dari kepuasan pasien yang sedang atau pernah dirawat. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien (Sutrisno, dkk, 2017).

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar dapat dengan cara yaitu meningkatkan *Organizational Characteristics* serta meningkatkan *Work Characteristics*, contohnya memberikan penghargaan/*Reward* kepada perawat serta memberikan umpan balik/*Feedback* terhadap perawat (Kumajas, 2020).

Kinerja perawat yang kurang baik dikarenakan oleh tingkat pengetahuan perawat. Notoadmodjo (2018) mengatakan pengetahuan merupakan hasil tahu, dan terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap obyek tertentu. Pengindraan panca indera manusia yaitu indera manusia yaitu indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba.

Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga, yaitu proses melihat dan mendengar.

Selain tingkat pengetahuan, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor kinerja perawat. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Sedarmayanti, 2015).

Selain lingkungan kerja, motivasi perawat juga menyebabkan terjadinya kurang baik dalam kinerja perawat. Menurut Abraham Maslow (2016) motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi motif adalah suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih, dkk (2016) yang berjudul kinerja perawat dilihat dari pengetahuan dan motivasi perawat, hasil penelitian menyatakan bahwa banyak didapatkan yaitu 52 responden (52%) memiliki tingkat pengetahuan baik dan banyak didapatkan yaitu 49 responden (51,3%) memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian

menyatakan bahwa ada hubungan pengetahuan dengan kinerja perawat dengan *p-value* 0,000 ($p < 0,05$).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winarno, dkk (2023) yang berjudul hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. Hasil penelitian menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji *Chi-Square*, didapatkan *p-value* 0,001 atau *p-value* < nilai α (0,05) yang artinya terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung tahun 2020 dengan nilai OR sebesar 6,154 yang artinya responden dengan lingkungan kerja baik berpeluang 6,154 kali lebih besar untuk mempunyai kinerja yang baik dibandingkan dengan responden yang mempunyai lingkungan kerja kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariko, dkk (2023) yang berjudul hubungan motivasi dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Ajibarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak didapatkan yaitu 78 responden (97,5%) memiliki kinerja perawat yang baik dan banyak didapatkan yaitu 57 responden (71,2%) memiliki motivasi yang tinggi. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap dengan *p-value* 0,024 ($p < 0,05$).

Berdasarkan hasil survei awal yang peneliti lakukan pada tanggal 2 Maret 2023 kepada 10 perawat rawat inap bedah RSUP Dr. M.Djamil didapatkan bahwa 6 perawat (60%) didapatkan bahwa perawat memiliki kinerja yang kurang baik, hal ini dikarenakan perawat memiliki kemampuan

atau keterampilan yang kurang baik yang disebabkan perawat memiliki tingkat pengetahuan yang rendah dan perawat kurangnya mencari informasi tentang kinerja yang ada di RSUP Dr. M.Djamil serta lingkungan kerja yang kurang baik yang dikarenakan rekan kerja tidak saling mengingat dan tidak saling memotivasi dalam kerja serta tidak menjaga komunikasi yang baik. Sedangkan 4 perawat (40%) sudah memiliki kinerja yang baik juga sudah memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi tentang kinerja-kinerja perawat dan sudah memiliki lingkungan kerja yang baik serta motivasi yang baik, dimana perawat tidak ada masalah dengan lingkungan kerja ataupun dengan rekan sesama kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang maka peneliti telah melakukan penelitian tentang **Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Diruang Rawat Inap Bedah di RSUP Dr. M.Djamil Padang Tahun 2023.**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini “apa saja faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat diruang rawat inap bedah di RSUP Dr. M.Djamil Padang tahun 2023?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat diruang rawat inap bedah di RSUP Dr. M.Djamil Padang tahun 2023.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kinerja perawat diruang rawat inap bedah di RSUP Dr. M.Djamil Padang tahun 2023
- b. Diketahui distribusi frekuensi tingkat pengetahuan perawat diruang rawat inap bedah di RSUP Dr. M.Djamil Padang tahun 2023
- c. Diketahui distribusi frekuensi lingkungan kerja diruang rawat inap bedah di RSUP Dr. M.Djamil Padang tahun 2023
- d. Diketahui distribusi frekuensi motivasi diruang rawat inap bedah di RSUP Dr. M.Djamil Padang tahun 2023
- e. Diketahui hubungan tingkat pengetahuan dengan kinerja perawat diruang rawat inap bedah di RSUP Dr. M.Djamil Padang tahun 2023
- f. Diketahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap bedah di RSUP Dr. M.Djamil Padang tahun 2023
- g. Diketahui hubungan motivasi dengan kinerja perawat diruang rawat inap bedah di RSUP Dr. M.Djamil Padang tahun 2023.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

- a. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat di jadikan sebagai tambahan sumber ilmu pengetahuan tentang faktor apa saja berhubungan dengan kinerja perawat sehingga peneliti mampu mengemukakan hasil penelitian nanti.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat di jadikan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan perbandingan dalam meneliti tentang faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja perawat terkait variabel yang akan peneliti selanjutnya teliti.

2. Praktis

a. Bagi STIKes Alifah Padang

Dapat memberikan informasi terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat diruang rawat inap bedah agar penelitian selanjutnya menggunakan metode lain dalam penelitian terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat diruang rawat inap bedah.

b. Bagi Ruang Rawat Inap Bedah RSUP Dr. M. Djamil Padang

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi RSUP Dr. M. Djamil Padang dalam meningkatkan kinerja perawat terutama kepada perawat di ruang rawat inap.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat diruang rawat inap bedah di RSUP Dr. M.Djamil Padang tahun 2023. Variabel independen dalam penelitian ini adalah tingkat pengetahuan, motivasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen kinerja perawat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini telah dilakukan di ruang rawat inap bedah RSUP Dr.

M.Djamil Padang. Penelitian dimulai dari bulan Maret sampai Agustus 2023 dan pengumpulan data dilakukan pada tanggal 10-24 Juli 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap bedah RSUP Dr. M.Djamil Padang yang berjumlah 145 responden sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* yang berjumlah 65 responden, data dikumpul melalui kuesioner dalam bentuk wawancara yang diperoleh langsung dari responden. Data dianalisis secara univariat dan bivariat dengan uji statistik menggunakan *Chi-Square*.

