

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan Rumah Sakit saat ini mengalami transformasi besar, Rumah sakit sedang berada dalam suasana global dan kompetitif, termasuk bersaing dengan pelayanan – pelayanan seperti dalam memberikan asuhan keperawatan. Pelayanan kesehatan di sebuah rumah sakit memiliki peranan penting dalam mencapai keberhasilan. Salah satu faktor yang mendukung adalah tenaga kesehatan yang harus tersedia selama 24 jam untuk merawat pasien (Ridho, 2013). Rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit diharapkan dapat memberikan suatu pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan baik (Pongoh & Hamel, 2015). Berdasarkan undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Salah satu tenaga kesehatan yang jumlahnya banyak adalah perawat (PPNI, 2012).

Kualitas kinerja perawat semakin dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, pelaksanaan kerja perawat sebagai profesi yang mengembang tanggung jawab yang besar, faktor yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain lama kerja, tingkat pendidikan yang tidak setara, jenis kelamin, usia dan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adalah beban kerja karena demi meningkatkan produktifitas atau kinerja perawat, setiap perawat dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi dirinya agar dalam pemberian asuhan keperawatan dapat berjalan dengan baik (Kumajas & Bawotong, 2014). Kinerja Sebagai salah satu proses kontrol pada perawat dan sebagai bahan evaluasi dalam standar dalam melakukan asuhan keperawatan, kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku perawat dalam

rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi selain itu, kinerja juga dilakukan untuk memotivasi perawat untuk melakukan tugas – tugasnya dalam pemberian asuhan keperawatan yang bermutu bagi pasien serta dapat mewujudkan tujuan dari rumah sakit (Mudayana, 2010).

Kinerja adalah hasil yang dicapai atau prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi (Ridho, 2013). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Kinerja adalah prestasi kerja sebagai perilaku yang nyata oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Keberhasilan suatu asuhan keperawatan pasien sangat efektif dan efisien ditentukan oleh metode pemberian asuhan keperawatan yang professional (Nursalam, 2015). Kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing - masing perawat mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperolehnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja mulai dari kemampuan, pengetahuan, motivasi, beban kerja, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi (Koesmono, 2007). Dengan demikian kualitas kinerja perawat semakin dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan pelaksanaan kerja perawat sebagai profesi yang mengembang tanggung jawab yang besar menuntut kepada anggotanya untuk memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan yang diterapkan pada asuhan keperawatan sesuai dengan kode etik perawat (Manuho & Hamel 2015).

Depkes RI (2015) bekerja sama dengan WHO di empat provinsi di Indonesia, yaitu DKI Jakarta, Sumatera Utara, Sulawesi Utara, dan Kalimantan Timur, menemukan 47,4% perawat belum memiliki uraian tugas secara tertulis, 70,9% perawat tidak pernah mengikuti pelatihan dalam 3 tahun terakhir 39,8% perawat melaksanakan tugas non keperawatan, serta belum dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja perawat (Mailool & Lolong, 2017). Kinerja menjadi isu dunia saat ini (WHO, 2006)

hasil penelitian Direktorat Keperawatan dan PPNI mengenai kinerja perawat diketahui bahwa lebih dari 75% kinerja perawat menurun akibat beban kerja yang didapat semakin tinggi dalam kegiatan pelayanan keperawatan (Wahyuni & Arruum, 2012). Faktor - faktor yang menentukan kinerja seseorang ada beberapa faktor utama dari segi individu adalah pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial, dan ekonomi serta faktor demografi (umur, jenis kelamin) dan dari segi psikologis adalah persepsi terhadap pekerjaan, motivasi dan tingkat pengetahuan seseorang (Notoatmodjo, 2015). Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja seperti lama kerja atau senioritas dapat diartikan sebagai masa/lamanya seseorang menjalankan pekerjaannya, atas dasar pengertian maka masa kerja akan berkorelasi dengan pengalaman menyelesaikan pekerjaan dan oleh karenanya pengalaman menyelesaikan pekerjaan akan hubungan dengan meningkatnya kemampuan yang diperoleh, hal ini mudah dipahami juga bahwa lama kerja berkorelasi secara positif dengan produktifitas sebagai pengalaman dalam bekerja (Badeni, 2014). Umur atau usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Semakin tua usia seseorang semakin tidak produktif seseorang, hal ini sering dikaitkan dengan keterampilan seseorang terutama berkaitan dengan tingkat kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan kemampuan koordinasi yang menurun dengan berjalannya waktu dan kurangnya rangsangan intelektual, yang sangat berkaitan dengan usia seseorang untuk melihat kinerja yang ada dalam diri seseorang (Badeni, 2014).

Sasono Mardiona (2015) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan di RS Muhammadiyah Palembang didapatkan hasil ada pengaruh terhadap kinerja perawat dimana hasil p value 0,001. Penelitian Husada Surakarta (2015) yang mencari hubungan tingkat stress dan perawat dan dengan kinerja perawat di RS Marga Husada Wonogiri didapatkan hasil korelasi spearman rank sebesar 0,618 dengan signifikan 0,000. Sehingga dikatakan ada hubungan tingkat stress perawat dengan kinerja perawat di RS Marga Husada Wonogiri. Dan

penelitian Zuhriana, Nurhalia, Balqis. (2012) tentang faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bula Kabupaten Seram Bagian Timur, didapatkan ada hubungan antara pengetahuan, motivasi, dan disiplin kerja dengan kinerja perawat di unit rawat inap RSUD Bula dengan nilai p masing-masing sebesar 0,021; 0,019 ; 0,034 dengan signifikan 0,005.

Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda Kupang adalah salah satu rumah sakit swasta milik TNI Angkatan Laut di Nusa Tenggara Timur. Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda merupakan Rumah Sakit swasta Tipe C. Memiliki tenaga perawat dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi, usia, jenis kelamin dan lama bekerja. Perawat yang bekerja di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda berjumlah 50 orang perawat terdiri dari perawat lulusan SPK 10 orang, Lulusan Diploma III 35 orang, dan Lulusan Ners 5 orang dan didapatkan presentase BOR (*Bed Occupancy Ratio*) 2 tahun terakhir pada tahun 2015 60%, 2016 75%, dan jumlah tempat tidur yang tersedia 103 dengan jumlah tenaga perawat 50 orang perawat. Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda menggunakan metode asuhan keperawatan Tim akan tetapi disesuaikan dengan jumlah perawat yang ada dan belum berjalan secara maksimal karena keterbatasan akan jumlah perawat.

Berdasarkan hasil wawancara Kepala Bagian Keperawatan Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda Kupang pada tanggal 31 Juli 2017 didapatkan data bahwa belum dilakukan penilaian kinerja pada perawat serta belum ada data untuk kinerja perawat, disamping itu dengan jumlah perawat yang sedikit dan permintaan akan pelayanan yang tinggi perawat dituntut untuk bekerja dengan jumlah beban kerja yang tinggi. Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda terdapat ketidakseimbangan dalam ketenagaan yang berdampak pada beban kerja yang dilimpahkan kepada perawat. Dari situ akan memicu stress kerja pada perawat karena tidak semua orang atau perawat mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja, beban kerja dan jumlah kunjungan pasien yang banyak akibatnya akan menimbulkan ketegangan dan stres yang akan mempengaruhi

kinerja pada perawat di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda.

Berdasarkan data yang didapatkan dari rumah sakit ditemukan terjadi beban kerja karena jumlah BOR yang meningkat dengan tenaga perawat yang sedikit dari data tersebut itu juga dapat ditarik fenomena dimana perawat mengalami stress kerja, yang termasuk dalam stres kerja pada dasarnya dapat bersumber dari pekerjaan, lingkungan dan luar pekerjaan, stressor yang bersumber dari pekerjaan contohnya : beban kerja yang besar atau kecil, konflik peran, ketidakjelasan peran, wewenang yang tidak sesuai dengan pelaksanaan tanggung jawab dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, atasan yang tidak menyenangkan dan rekan kerja yang tidak membantu, dan dari luar pekerjaan seperti kematian suami/isteri, perceraian. Oleh sebab itu akan mengalami penurunan dalam bekerja dan akan menurunkan kinerja dari seorang perawat, selain itu metode Tim juga belum berjalan dengan baik karena kekurangan akan jumlah ketenagaan (perawat) maka kinerja dari perawat akan semakin menurun dan akan berdampak pada pelayanan asuhan keperawatan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor - faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda Kupang.

B. Masalah Penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “ *Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda Kupang* “

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketuinya faktor - faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda Kupang – Nusa Tenggara Timur

2. Tujuan Khusus

a. Diketuinya karakteristik perawat di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda Kupang

- b. Diketuahuinya gambaran kinerja perawat di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda Kupang
- c. Diketuahuinya gambaran stres kerja perawat di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda Kupang
- d. Diketuahuinya hubungan stress kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda Kupang
- e. Diketuahuinya hubungan jenis kelamin dengan kinerja perawat di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda Kupang
- f. Diketuahuinya hubungan usia dengan kinerja perawat di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda Kupang
- g. Diketuahuinya hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda Kupang
- h. Diketuahuinya hubungan lama kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda Kupang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini akan memberikan informasi kepada rumah sakit untuk selalu memantau kinerja perawat serta dapat melihat faktor - faktor apa saja yang dapat berhubungan dengan kinerja seorang perawat, dan penelitian ini sebagai bahan masukan dalam pemberian asuhan keperawatan yang professional guna meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

2. Bagi Perawat

Penelitian ini untuk mengenal secara jelas faktor pencetus stress dan perawat dapat mengatasinya guna meningkatkan kinerja, serta menjadi role model dalam memberikan asuhan keperawatan yang professional.

3. Bagi Peneliti

Memberikan pengalaman yang sangat berharga bagi peneliti, memperdalam ilmu tentang manajemen dan kinerja perawat sehingga dapat memberikan rekomendasi kepada institusi dan tenaga perawat yang lain.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Mengenai ruang lingkup yang akan dilakukan dalam penelitian ini, akan mencoba menjelaskan 5 W dan 1 H. Penelitian ini tentang faktor - faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda Kupang, pada bulan Agustus – September 2017, sasarannya adalah 50 perawat yang bekerja di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Samuel Johannes Moeda Kupang dengan latar belakang pendidikan Lulusan SPK 10 orang, Diploma III 35 orang, dan Lulusan Ners 5 orang dan terlibat dalam pemberian asuhan keperawatan, untuk mengetahui faktor - faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat dimana penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*.