

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting di rumah sakit dibandingkan dengan sarana dan prasarana pendukung lainnya. Salah satu sumber daya manusia di rumah sakit adalah perawat yang memiliki jumlah paling banyak mencapai 60%-70% dari keseluruhan pegawai rumah sakit (Nugroho, 2017). Tenaga perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling lama berinteraksi secara langsung dengan pasien sehingga baik buruknya kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit akan sangat menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit dan mencerminkan kinerja perawat tersebut (Nursalam, 2017).

Kinerja perawat yang baik menjadi jawaban atas mutu pelayanan keperawatan yang diberikan pada pasien yang sedang dalam masa perawatan. Kunci utama peningkatan kualitas pelayanan kesehatan yaitu perawat memiliki kinerja tinggi (Effendi & Makhfudli, 2019). Salah satu masalah berkaitan dengan kinerja perawat yaitu pelaksanaan asuhan keperawatan sesuai sasaran yang ditentukan oleh organisasi rumah sakit (Kuntoro, 2017).

Gibson & dkk, (2012) menjelaskan bahwa terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu: variabel individu, organisasi, dan psikologis. Variabel individu dikelompokkan pada subvariabel kemampuan dan latar belakang dan demografis. Variabel psikologis: subvariabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Sedangkan variabel organisasi terdiri dari subvariabel sumber daya, kepemimpinan, kerjasama tim, dan desain pekerjaan.

Berdasarkan teori kinerja dari Gibson di atas, sesuai dengan judul penelitian ini maka peneliti memilih variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi dikaitkan dengan kinerja perawat. Beberapa variabel yang penting untuk diteliti adalah variabel individu (umur, pendidikan, lama bekerja, pendidikan dan pelatihan/diklat), variabel psikologis (motivasi), variabel organisasi (insentif, lingkungan kerja, supervisi).

Hasil penelitian terdahulu juga memperkuat beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Setiawati (2020) di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Mitra Anugerah Lestari

(MAL) Cimahi menunjukkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah motivasi, komitmen kerja, tipe kepribadian, pelatihan, kemampuan kerja, kerjasama, pendidikan, kedisiplinan, dan komunikasi. Penelitian Supriyadi (2017) di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta didapatkan hasil bahwa semua variabel yang diteliti berpengaruh terhadap kinerja perawat yaitu motivasi, etos kerja, lingkungan kerja, kompetensi dan kepuasan kerja. Penelitian lainnya oleh (Soleha, 2021) di rumah sakit Muhammadiyah Palembang mendapatkan hasil bahwa ada hubungan antara lama kerja, gaji, motivasi, pelatihan, supervisi dan kepemimpinan. Hasil analisis multivariat diperoleh bahwa variabel yang berpengaruh terhadap efektifitas kinerja perawat dalam menerapkan asuhan keperawatan di masa pandemi Covid-19 adalah variabel pelatihan.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yuswardi (2018) di RSUD Meuraxa Banda Aceh menunjukkan bahwa ada hubungan pengawasan kepala ruang dengan kinerja perawat. Selanjutnya penelitian Rezky (2015) di ruang rawat inap RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh supervisi kepala ruangan. Penelitian Saputro (2016), di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Soesilo Slawi Kabupaten Tegal mendapatkan hasil bahwa ada hubungan fungsi manajerial pengawasan/supervisi kepala ruang dengan pembuatan rencana harian perawat pelaksana.

Kinerja perawat di rumah sakit berkaitan erat dengan sumber daya manusia yang handal, memiliki keterampilan, dan profesional. Oleh karena itu, kehandalan, keterampilan, dan keprofesionalan kerja dari seorang perawat akan mampu menciptakan iklim kinerja rumah sakit yang lebih baik didukung manajemen rumah sakit itu sendiri serta elemen manajerial yang melingkupinya (Marquis & Huston, 2016).

Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher merupakan rumah sakit milik pemerintah daerah Kota Jambi. Data yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi bahwa indikator kinerja pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi pada tahun 2020 yaitu Angka *Bed Occupancy Rate (BOR)* yaitu 44,74% (nilai parameter BOR yang ideal adalah 60-85%), *Average Length Of Stay (ALOS)* yaitu 5,35 hari (nilai ALOS ideal antara 6-9 hari), *Turn Over Interval (TOI)* yaitu 6,02 hari (nilai TOI ideal pada kisaran 1-3 hari), *Bed Turn Over (BTO)* yaitu 33,48 kali (nilai BTO ideal

dipakai 40-50 kali), *Gross Death Rate* (GDR) yaitu 95,83 (nilai ideal GDR <45 per mil), *Net Death Rate* (NDR) yaitu 57,96 (nilai ideal NDR <25 per mil) (RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi, 2018).

Data yang diperoleh dari bagian personalia Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi bahwa jumlah perawat seluruhnya sebanyak 549 orang yang terdiri perawat madya 59 orang, perawat muda 39 orang, perawat pertama 4 orang, perawat penyelia 136 orang, perawat mahir/lanjutan 52 orang, pelaksana 1 orang, tugas belajar 1 orang, kontrak 256 orang, dan proses fungsional sebanyak 1 orang (RSUD Raden Mattaher Jambi, 2021).

Berdasarkan tempat tugas perawat maka jumlah perawat paling banyak berada di ruang rawat inap sebanyak 406 orang yang terbagi menjadi 3 shift yaitu shift pagi, siang, dan malam. Perawat di ruang rawat jalan sebanyak 67 orang dan perawat di instalasi gawat darurat (IGD) sebanyak 76 orang. Fokus penelitian ini pada perawat pelaksana di ruang rawat inap sebanyak 406 orang perawat (RSUD Raden Mattaher Jambi, 2021).

Survei pendahuluan yang peneliti lakukan dengan mengamati kondisi di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi bahwa masalah yang berkaitan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi seperti motivasi kerja yang masih perlu ditingkatkan, perawat tidak melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi karena merasa cukup melaksanakan tugas vokasional (perawat yang memiliki kewenangan melakukan praktik keperawatan dengan beberapa batasan tertentu), sedangkan perawat profesional memerlukan pendidikan lanjutan dan membutuhkan biaya mahal. Permasalahan lainnya yang ditemukan di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi berkaitan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dengan gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter, hubungan antara perawat dengan rekan sejawat dan pimpinan (kepala ruangan) tidak membuat perawat termotivasi untuk berprestasi.

Keadaan perawat lainnya di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi berkaitan dengan kemampuan kerja perawat dalam menjalankan peran dan fungsinya dirasa masih kurang. Laporan Kepala Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi tahun 2020 bahwa

penampilan kemampuan kerja perawat sebesar 65,7% belum mencapai target yang ditetapkan sebesar 80%. Kondisi tersebut dapat dilihat dari pendokumentasian asuhan keperawatan selama 3 bulan terakhir menunjukkan bahwa hanya 43,8% rekam medik asuhan keperawatan yang terisi lengkap.

Selanjutnya adanya keluhan-keluhan dari pasien yang dirawat merasa kurang puas terhadap perawat berkaitan dengan pelayanan yang diterima oleh pasien. Hal tersebut diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner tentang pelayanan perawat selama pasien dirawat inap yang dilakukan oleh pihak rumah sakit setiap tahunnya. Demikian juga data yang diperoleh dari kotak saran maupun melalui media sosial (facebook, instagram, website, email) adanya keluhan pasien tentang pelayanan perawat saat mereka berobat ke Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi. Perawat dianggap kurang ramah, kurang komunikatif, kurang tanggap jika pasien meminta bantuan. Dalam hal kepemimpinan, kurangnya kemampuan bagian manajerial dalam perencanaan dan pemberian *reward* pada perawat membuat mereka memiliki anggapan kurang diperhatikan dan bekerja melayani pasien hanya sebatas rutinitas belaka. Supervisi yang kurang dari kepala ruangan juga menjadi sebab semangat kerja rendah dan kinerja perawat kurang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik mengambil judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang didapat dari latar belakang di atas adalah “Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui pengaruh umur terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi.
2. Mengetahui pengaruh pendidikan terakhir terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi.
3. Mengetahui pengaruh lama bekerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi.
4. Mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi.
5. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi.
6. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi.
7. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi.
8. Mengetahui pengaruh supervisi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi.
9. Mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, informasi, pengalaman, dan keterampilan bagi peneliti berkaitan dengan faktor yang memengaruhi kinerja perawat.

1.4.2 Bagi RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini, akan memberikan informasi dan masukan terhadap pihak RSUD Raden Mattaher Provinsi Jambi berkaitan dengan faktor yang memengaruhi kinerja perawat.

1.4.3 Bagi Institusi

Diharapkan menjadi referensi sebagai ilmu pengetahuan bagi Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Prima Indonesia.