

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam organisasi rumah sakit, upaya untuk menciptakan rumah sakit yang memiliki reputasi (kualitas) yang baik di mata pelanggan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya yang terstandar. Pelayanan rumah sakit harus mampu dapat meningkatkan mutu pelayanan dan terjangkau di mata masyarakat, sehingga derajat kesehatan masyarakat Indonesia setinggi-tingginya. Salah satu unsur terpenting penunjang mutu pelayanan kesehatan adalah sumber daya manusia (SDM). Salah satu unsur utamanya, perawat merupakan tenaga yang mewarnai pelayanan kesehatan rumah sakit, sehingga pelayanan rumah sakit mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit. Perawat memegang peranan penting mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keterlibatan perawat dalam memberikan pelayanan pasien yang berkualitas dapat menunjang keberhasilan pelayanan kesehatan. Keadaan demikian menjadikan profesi perawat sangat dihargai di masyarakat sebagai suatu tugas mulia yang tujuannya mengobati orang sakit. (Dipayanti dan Chairani, 2020)..

Perawat profesional adalah perawat yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk memberikan pelayanan perawatan secara mandiri dan bekerjasama dengan tenaga kesehatan lainnya dalam pekerjaannya. Tugas dan tanggung jawab keperawatan perawat dalam pekerjaannya antara lain melaksanakan tugas keperawatan pada setiap pasien dari yang sederhana sampai yang kompleks tergantung diagnosisnya, menemukan kasus penyakit, mengorganisasikan tugas keperawatan pasien, memberikan nasihat tentang tugas keperawatan bekerjasama dengan dokter, mengkomunikasikan informasi kepada dokter. pasien, mengevaluasi kinerja. melakukan prosedur terhadap pasien, dengan semangat dan sabar merawat pasien pagi, siang, sore dan malam hari, memperlakukan pasien dengan penuh perhatian dan fokus, memberikan obat dengan cermat sesuai petunjuk petugas medis, serta memotivasi dan memperhatikannya. Perawat yang melaksanakan tugas kompleks harus memiliki kemampuan kerja profesional untuk memberikan pelayanan maksimal agar mutu pelayanan rumah sakit tetap kompetitif (Simanullang dan Ratnaningsih, 2018).

Tenaga kesehatan (HCW) memegang peranan penting dalam pengelolaan pelayanan kesehatan dan masyarakat. Namun, tuntutan pekerjaan yang tinggi, stres kerja, dan situasi yang tidak menentu dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan produktivitas petugas kesehatan. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas layanan kesehatan dan membahayakan keselamatan pasien. (Fatimah, 2019).

Persoalannya, rasio jumlah perawat dan pasien masih tidak seimbang. WHO menetapkan rasio ideal perawat dan pasien adalah 1:200. WHO mencatat, hubungan perawat dan pasien di Indonesia masih jauh dari standar WHO. Di Indonesia, rasio perawat-pasien adalah 1:375. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja perawat dalam perawatan pasien melebihi batas standar yang berlaku saat ini. Jumlah caregiver di Indonesia hanya 60 persen dari jumlah penduduk. Idealnya, jumlahnya mencapai 80% menurut standar dunia. Indonesia perlu menambah 20 persen jika ingin memenuhi standar global. Rasio perawat terhadap populasi masih rendah yaitu 1:2850. Jumlah 5 rumah sakit yang ada saat ini tidak sebanding dengan jumlah tenaga medis yang dibutuhkan. Rasio pasien terhadap perawat masih jauh dari harapan, dimana idealnya setiap perawat bertanggung jawab terhadap satu (satu) pasien. Karena tingginya tuntutan pegawai terhadap perawat, perawat merasa terlalu banyak bekerja sehingga perawat mudah pusing, lelah, kurang istirahat, tidak fokus pada kesehatan, dan ketidakpedulian pasien dapat mengakibatkan kematian baik bagi dirinya maupun pasien. ke

rumah sakit Salah satu strategi yang harus diterapkan rumah sakit adalah dengan meningkatkan komitmen kerja perawat (Rajagukguk, 2020)..

Keterlibatan yang tinggi menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dari rata-rata dan kemungkinan tindakan baik dua kali lipat. Jika diabaikan maka dapat mengganggu kelangsungan kerja perawat dalam merawat pasien. Perawat dengan kelelahan fisik dan psikologis jangka panjang merupakan tantangan yang mereka hadapi dan ditandai dengan kurangnya fleksibilitas. Pegawai dengan engagement yang tinggi menunjukkan hasil terbaik dalam pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi. Komitmen terhadap pekerjaan merupakan permasalahan dalam organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang berdedikasi. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri seperti sumber daya pribadi, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar lingkungan individu seperti persyaratan pekerjaan (Zaini, 2021)..

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi work engagement disimpulkan bahwa aspek psikologis individu dapat mempengaruhi berkembangnya work engagement dan hal tersebut berkaitan dengan resiliensi yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi work engagement. Ketahanan biasanya diartikan sebagai kemampuan beradaptasi di dalam situasi kehidupan yang sulit. Resiliensi ini berkaitan dengan pengembangan kinerja keperawatan dan didukung oleh kompetensi emosional yang berperan penting dalam keberhasilan perawatan dan komitmen perawat terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Akbar dan Tahoma, 2018)..

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas seorang tenaga kesehatan adalah fleksibilitas. Resiliensi merupakan kemampuan seseorang dalam mengatasi stres dan tantangan sehari-hari. Orang dengan ketahanan tinggi lebih mampu mengatasi stres dan lebih cepat pulih dari pengalaman yang mengecewakan. Sebagai tenaga kesehatan, ketahanan yang tinggi dapat mengatasi beban kerja yang tinggi dan situasi sulit serta meningkatkan produktivitas kerja (Dewanti dan Suprati, 2017).

Karyawan yang tertantang lebih cenderung membantu rekan-rekannya tanpa mengharapkan imbalan apa pun, mampu memberikan ide-ide yang baik dan mengikuti aturan untuk menghindari konflik dengan karyawan lain, serta sadar akan tanggung jawabnya tanpa tekanan. mereka berharap untuk setia dan bertindak secara konsisten sesuai dengan nilai dan keyakinan yang mendasari kehidupan mereka. Tujuan dan makna hidup juga dapat mempengaruhi seseorang menjalani kehidupan yang seimbang dan mampu mencurahkan waktu untuk hal-hal penting. Aspek yang berkaitan dengan resiliensi secara umum pada setiap individu terutama ketika situasi tertentu berubah, sumber daya pribadi ini menjadi dukungan positif bagi setiap orang dalam mengevaluasi kemampuannya dalam mengendalikan dan mempengaruhi keberhasilan di lingkungan kerja. Ketahanan dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan kognitif, jenis kelamin dan hubungan seseorang dengan budaya, serta faktor eksternal keluarga dan masyarakat. Orang yang resilien mempunyai kemampuan mengendalikan emosi, perilaku dan perhatian ketika menghadapi masalah (Yulianti Darmini dkk, 2017)..

Resiliensi merupakan salah satu faktor penghindar stres individu dalam memenuhi persyaratan kerja, ada pegawai yang tidak berkomitmen dalam bekerja karena berbagai alasan, seringkali peran resiliensi dalam diri pegawai kurang. Fleksibilitas yang rendah menyebabkan tingkat stres yang tinggi dan menyebabkan individu melepaskan diri. Sebaliknya, ketika masyarakat mempunyai ketahanan yang tinggi dalam menghadapi kesulitan, mereka cenderung dapat mengatasi dan beradaptasi dengan baik. Hal ini memicu efek positif yang dapat meningkatkan work engagement (Astika dan Saptoto, 2016)..

Berdasarkan penelitian (Yusrin & Kurniaty, 2023) menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 pada Departemen Business Operation PT AXA Mandiri Financial Services dengan nilai $p\text{-value} = 0.000$. Hubungan ini berarti menggambarkan adanya hubungan yang searah, yaitu proporsi kenaikan resiliensi diikuti dengan kenaikan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan. Studi yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi, Surakarta menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan (Handayani, 2021). Studi lain yang dilakukan di rumah sakit di Iran juga menunjukkan hubungan positif antara resiliensi dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan.

Namun, masih sedikit penelitian yang meneliti hubungan antara ketahanan dan produktivitas kerja pada tenaga kesehatan Indonesia, khususnya kesehatan mental. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja pada tenaga kesehatan Indonesia, khususnya di bidang kesehatan mental. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kesehatan dan memberikan dasar bagi pengembangan langkah-langkah untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan di Indonesia..

Rumah Sakit Royal Prima Marelان adalah salah satu rumah sakit swasta yang berusaha memberikan kualitas pelayanan kesehatan yang terbaik. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan pada tanggal 19 September 2023 di Rumah Sakit Royal Prima Marelان mempunyai 10 poli yang terdiri dari Poli Penyakit Dalam, Poli Anak, Poli Bedah Umum, Poli Obstetri dan Ginekologi, Poli Paru, Poli Orthopaedi dan Traumatologi, Poli Neurologi, Poli Jantung, Poli THT, Poli Psikiatri. Peneliti mendapat informasi dari hasil wawancara 5 tenaga kesehatan dari Poli A beberapa tenaga kesehatan mengalami stress dan kondisi ini dipicu dari adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi termasuk beban kerja yang melebihi kemampuan. Kemudian peneliti melakukan wawancara 5 tenaga kesehatan dari Poli B, peneliti menemukan banyaknya tuntutan tugas mengharuskan tenaga kesehatan harus tetap produktif sehingga menyebabkan tekanan, kemudian peneliti melakukan wawancara, terdapat 5 tenaga kesehatan dari tata usaha dan administrasi yang kurang produktif dalam pekerjaannya, terdapat karyawan tata usaha dan administrasi yang tidak resilien dalam menghadapi tekanan sehingga perlu dilakukan penelitian tentang ada hubungan resiliensi dengan produktivitas kerja karyawan tata usaha dan administrasi.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan, peneliti terdorong melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Resiliensi Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di RSU Royal Prima Marelان”

1.2. Rumusan Masalah

Dengan demikian rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Hubungan Resiliensi dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di RSU Royal Prima Marelان Tahun 2023.

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah dalam penelitian ini, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah mengetahui Hubungan Resiliensi dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di RSU Royal Prima Marelان Tahun 2023.

1.3.2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui tingkat resiliensi pada karyawan RSUD Royal Prima Marelan Tahun 2023.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pada karyawan RSUD Royal Prima Marelan Tahun 2023.
3. Untuk mengetahui hubungan resiliensi dengan produktivitas kerja karyawan tata usaha dan administrasi.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Responden

Untuk menambahkan wawasan dan pengetahuan tentang pelayanan kesehatan

1.4.2. Bagi Tempat Penelitian

Sebagai tambahan informasi mengenai pelayanan kesehatan masyarakat di area Puskesmas dan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.

1.4.3. Bagi Akademik

Dapat menambah pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan dan menganalisa masalah mengenai dan dampak yang diakibatkan.