

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan suatu lembaga organisasi yang memiliki tujuan pelayanan dibidang kesehatan masyarakat. Rumah Sakit FMC merupakan salah satu pusat pelayanan kesehatan milik swasta di Kabupaten Bogor. Rumah sakit ini memiliki beberapa ruangan antara lain ruang rawat inap, kamar operasi, ruangan umum, ruang bersalin dan ruang perawatan. Seluruh ruangan juga memiliki kepala ruangan masing-masing. Kepala ruangan inilah yang bertanggung jawab terhadap seluruh ruangan yang dipercayakan oleh pihak Rumah Sakit FMC.

Hasil survey awal yang dilakukan pada Rumah Sakit FMC pada bulan Mei 2023 didapatkan bahwa rumah sakit tersebut merupakan rumah sakit dengan akreditasi C dan memiliki daya tampung mencapai 103 bed rawat inap serta jumlah perawat sebanyak 76 perawat yang ada di Rumah Sakit FMC. Pasien yang berobat merupakan pasien rujukan dari puskesmas maupun yang datang langsung. Pembagian shift perawat di rawat inap dibagi menjadi 3 shift, yakni shift pagi, sore dan malam. Berdasarkan data terdahulu mengenai trend kepuasan pasien dan keluarga jan-des 2021, terjadi penurunan pada bulan Januari sampai April, namun di bulan Mei ada penurunan 38%, bulan Juni terjadi peningkatan kepuasan pelanggan 12.01% Namun di bulan Juli perburukan 22.92%. Dibulan agustus ada perbaikan 12.7%. September perbaikan 1.12%, Oktober perbaikan 7%, November capaian 100% dan Desember ada perburukan 1%.

Dalam menilai keberhasilan sebuah pelayanan di rumah sakit perlu dilakukan suatu pengukuran. Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk melihat pencapaian suatu pelayanan keperawatan. Bila terjadi penurunan pada kinerja perawat hal ini dapat mempengaruhi citra pelayanan suatu rumah sakit. Hal ini tentu menimbulkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan dari rumah sakit tersebut (Kurniawan, 2020). Kinerja perawat didasarkan oleh lima proses standar asuhan keperawatan. Hal ini diatur dalam peraturan Menteri Kesehatan Nomor 26 Tahun

2019 mendefinisikan bahwa asuhan keperawatan merupakan suatu rangkaian komunikasi dan interaksi antar perawat dengan pasien dan lingkungannya dengan tujuan pemenuhan dari kebutuhan dan kemandirian pasien sebagai suatu bentuk pelayanan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan untuk seorang individu, kelompok maupun masyarakat, dalam kondisi pasien masih sehat maupun sudah sakit.(Tulasi M, 2021). Penelitian oleh Kurniawan tahun 2018 dengan melibatkan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Padjongan Ngalle Kab. Takalaar menunjukkan hasil penelitian bahwa kinerja kerja perawat yang kurang berdampak pada pelayanan perawat yang kurang baik sehingga menimbulkan keluhan dari pasien lebih sering dalam kegiatan pelayanan rumah sakit.

Peneliti Gibson tahun 2018 menggambarkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat terbagi menjadi 3 faktor utama, meliputi faktor intenal dari individu tersebut seperti keterampilan maupun kemampuan yang dimiliki, kekuatan fisik serta emntal, latar belakang yang termasuk tingkat sosial maupun pengalaman, faktor demografis meliputi usia, tingkat Pendidikan maupun masa kerja. Faktor kedua yaitu faktor psikologi antara lain pengetahuan sikap serta kepribadian, motivasi dan keinginan untuk belajar. Faktor ketiga atau faktor terakhir meliputi biaya atau sumber dana, jiwa kepemimpinan, perencanaan atau plan program, struktur, beban kerja, lingkungan kerja meliputi fasilitas tempat kerja dan kompetensi teknis seperti strandar operasional kerja. Tiga faktor diatas merupakan hal utama yang akan mempengaruhi individu serta dapat berdampak terhadap kinerja seseorang individu. (Gibson tahun 2018)

Menurut Siagan dalam Walukow.(2018), Menjelaskan bahwa definisi dari masa kerja adalah jumlah atau kurun waktu seorang pekerja yang bekerja dalam sebuah organisasi, lembaga atau lainnya. Masa kerja ini penting untuk diketahui karena ini merupakan sebuah indicator yang berkaitan dengan kecenderungan para pekerja untuk melaksanakan aktivitas kerjanya. Semakin tinggi masa kerjanya maka akan semakin banyak pengalaman yang akan diperoleh seseorang, baik dalam keterampilan ataupun dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya. Saat

dilakukan wawancara pada seorang perawat, didapatkan usia rata-rata perawat 21-40 tahun yang memiliki masa kerja berbeda-beda sehingga pengalaman kerjanya juga berbeda-beda.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai ketidakmampuan atau terdapat suatu gap antara tanggung jawab tugas kerja terhadap kemampuan pekerja, sehingga menjadi suatu beban kerja. Beban kerja dipengaruhi pada tingkat kuantitas dan kualitas tuntutan pekerjaan, efek dari kuantitas pekerjaan yang meningkat akan sejalan dengan meningkatnya beban kerja. Waktu juga dapat menjadi suatu indikator dalam menghitung beban kerja. Penelitian oleh Febrian tahun 2020 tentang beban kerja terhadap kinerja kerja, menunjukkan berhubungan dengan p value 0,00 dan $r = -0.554$, artinya semakin tinggi dari beban kerja akan menyebabkan kinerja kerja semakin turun.(Febrian tahun 2020).

Divisi dari HRD suatu rumah sakit harus memberikan standar tingkat pendidikan yang sesuai dengan lapangan kerja yang diberikan, termasuk dalam lowongan kerja perawat. Pengalaman dan tingkat pendidikan akan membentuk disiplin dan kemampuan yang memadai perawat dalam pelayanan sehingga dapat memberikan kinerja yang baik. Penelitian oleh hadinata tahun 2018 menyatakan bahwa 50% dari subyek penelitian memiliki kinerja kerja kurang baik, sebanyak 19,4% memiliki pendidikan rendah dan 88% memiliki riwayat tidak pernah mengikuti pelatihan, hasil penelitian bivariatnya menunjukkan ada hubungan antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Cideres Kabupaten Majalengkat tahun 2018 dengan p value 0.004.

Kinerja perawat dapat dilakukan peningkatan dengan diberikan motivasi yang baik, dampak positifnya dapat meningkatkan rasa tanggung jawab serta semangat dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. Mekanisme motivasi dapat meningkatkan kinerja karena dorongan yang diberikan dengan afirmasi positif mampu mendorong perawat untuk lebih mencintai dan senang dengan tugas yang diberikan sehingga dalam menjalani peran serta menanggung tanggung jawab tidak terlalu merasa terbebani.(Librianty.2020). Hasil penelitian Fardiansyah tentang tingkat *turnover* perawat, motivasi dan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam

Hasanah Mojokerto menghasilkan bahwa terdapat 25% kinerja perawat kurang dan dominan oleh perawat yang memiliki kinerja sedang 56.25%, peneliti mengungkapkan dampak dari motivasi mempengaruhi kinerja perawat di dalam rumah sakit tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada dimana jumlah perawat yang sedikit di rumah sakit peneliti tertarik untuk melakukan riset mengenai kinerja perawat di Rumah Sakit FMC. Riset ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang memengaruhi kinerja perawat dari masa kerja, beban kerja, tingkat pendidikan dan motivasi pada perawat di Rumah Sakit FMC Bogor.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana hubungan antara masa kerja dengan kinerja perawat yang diukur berdasarkan kuisioner?
2. Bagaimana hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat yang diukur berdasarkan kuisioner ?
3. Bagaimana hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja perawat yang diukur berdasarkan kuisioner?
4. Bagaimana hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat yang diukur berdasarkan kuisioner ?

1.3.Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan pengaruh masa kerja, motivasi, tingkat pendidikan dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit FMC Bogor 2023

1.3.2 Tujuan khusus

1. Mengetahui distribusi karakteristik perawat di Rumah Sakit FMC Bogor Tahun 2023
2. Mengetahui hubungan antara Masa Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit FMC Bogor Tahun 2023

3. Mengetahui hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit FMC Bogor Tahun 2023
4. Mengetahui hubungan antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit FMC Bogor Tahun 2023
5. Mengetahui hubungan antara Motivasi dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit FMC Bogor Tahun 2023
6. Mengetahui factor risiko apa saja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit FMC Bogor Tahun 2023 dengan menggunakan Metode Regresi Logistik.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Pelayanan Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pustaka Universitas Prima Indonesia dan dapat digunakan sebagai sumber informasi tentang Kesehatan Masyarakat.

1.4.2 Pendidikan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kesehatan terkait korelasi masa kerja, motivasi, tingkat pendidikan dan beban kerja terhadap kinerja berdasarkan kuisioner pada perawat di rumah sakit FMC Bogor.

1.4.3 Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait masa kerja, motivasi, reward dan beban kerja terhadap kinerja perawat.