

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat merupakan SDM Kesehatan terbesar yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan berupa asuhan keperawatan di rumah sakit. Dibandingkan tenaga kesehatan lainnya di rumah sakit, seperti tenaga dokter, paramedis, sanitarian, administrasi dan lainnya, tenaga perawat mempunyai proporsi tenaga terbesar penunjang pelayanan kesehatan di rumah sakit (Kementerian Kesehatan, 2022). Peran sumber daya manusia sangat diperlukan di rumah sakit karena berhubungan langsung dengan kepuasan yang akan dirasakan pasien.

Setiap tahun diseluruh dunia, antara 5,7 dan 8,4 juta orang meninggal karena buruknya kualitas perawatan di negara-negara berpenghasilan rendah dan menengah, yang merupakan 15 persen dari keseluruhan kematian di negara-negara tersebut. Kualitas layanan perawatan kesehatan sangat penting untuk mencapai cakupan kesehatan universal yang efektif. Karena negara-negara berkomitmen untuk mencapai Kesehatan untuk semua, sangat penting untuk memastikan layanan kesehatan yang diberikan efektif, aman, dan berpusat pada Masyarakat (WHO, 2024). Tom W Reader dalam jurnalnya pada tahun 2014 mengungkapkan bahwa National Health Service (NHS) mendapatkan 100.000 keluhan setiap tahunnya terkait perawatan di rumah sakit.

Ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan baik di Indonesia maupun di negara berkembang lainnya saat ini masih menjadi permasalahan. Data kepuasan pasien di salah satu rumah sakit umum daerah di Indonesia didapatkan 70% pasien kurang puas terhadap pelayanan keperawatan. Data di rumah sakit salah satu negara ASEAN pada tahun 2016 didapatkan bahwa kepuasan pasien 79%, sedangkan standar yang ditetapkan kepuasan pasien >80% dengan angka komplain 4–5 kasus/bulan (Widiasari et al., 2019).

Memaksimalkan kemampuan perawat dalam melayani pasien merupakan komponen penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Karena pandangan pelanggan tentang produktivitas pelayanan merupakan penilaian yang komprehensif terhadap kebutuhan suatu produk, yang dapat berupa barang atau jasa, maka perawat diharapkan selalu produktif dalam memberikan asuhan keperawatan. Oleh karena itu sangat diharapkan produktivitas perawat akan menghasilkan kualitas pelayanan yang baik., yang berpengaruh pada tingkat pelayanan di rumah sakit (Abu, 2018).

Produktivitas perawat dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan kerja, motivasi, pelatihan serta insentif. Lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas perawat

dapat meningkat (Sani, 2019). Disisi lain motivasi dan pelatihan juga sangat diperlukan karena dengan adanya motivasi atau dorongan menjadikan perawat mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Begitupula dengan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh perawat dalam menjalankan tugasnya sehingga tercapainya produktivitas yang tinggi. Selain itu, insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan yang akan berdampak pada produktivitas (Andini, 2017).

Aspek produktivitas kerja saat ini masih sangat minim, baik skala global maupun nasional dan lokal. Berdasarkan data dari Asian Productivity Organization (APO) yang dikutip Kemenkeu, memperlihatkan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja Indonesia dalam periode 2010-2016 yang masih tertinggal dari Filipina, Vietnam, Kamboja, bahkan dari Laos. Masing-masing negara mampu tumbuh 3,8%, 4,5%, 4,9%, dan 5,3%. Sedangkan produktivitas negara Indonesia hanya mampu tumbuh 3,6% di periode yang sama (Sasmita et al., 2023). Di Indonesia sendiri berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurhikmah dkk tahun 2019 karakteristik responden berdasarkan pengukuran kuesioner produktivitas kerja yang produktif sebanyak 15 responden dengan presentasi 23,4% dan kurang produktif sebanyak 49 responden dengan presentase 76,6% (Nurhikma et al., 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhikma dkk, (2018) tentang Hubungan Antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di RSUP Ratatotok-Buyat, berdasarkan hasil pengukuran produktivitas kerja didapatkan bahwa persentase produktivitas kerja kurang produktif lebih tinggi dibandingkan dengan produktivitas kerja produktif. Dari uraian diatas menunjukkan bahwa produktivitas kerja perawat masih tergolong rendah dan salah satu faktor dari produktifitas kerja adalah motivasi perawat. Motivasi perawat yang tidak baik cenderung menghasilkan pelayanan kesehatan dengan kualitas yang tidak baik. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi menjadikan perawat mempunyai semangat yang tinggi pula dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Menurut Sedarmayanti tinggi atau rendahnya motivasi pekerja tentu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Sasmita et al., 2023).

Penelitian mengenai hubungan motivasi perawat dengan produktivitas kerja perawat pernah dilakukan pada tahun 2023 di RS "X" Bengkulu. Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan motivasi perawat dengan produktivitas kerja perawat pelaksana pada masa covid-19 di Ruang Rawat Inap RS "X" Bengkulu didapatkan hasil adanya hubungan motivasi dengan produktifitas kerja secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi perawat tinggi, maka produktivitas kerja perawat akan semakin baik dan begitu juga sebaliknya jika motivasi perawat rendah

maka produktivitas kerja perawat akan buruk. Sehingga pihak rumah sakit harus bekerja keras dalam meningkatkan motivasi perawat agar dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat yang baik. Motivasi perawat yang rendah cenderung menghasilkan pelayanan kesehatan dengan kualitas yang rendah. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi menjadikan perawat mempunyai semangat yang tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Artinya dengan memiliki motivasi yang tinggi maka akan membuat perawat memiliki produktivitas kerja yang tinggi (Sasmita et al., 2023).

Penelitian mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja perawat: peran mediasi stres kerja dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Rizkha Andika Pramana, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan jika Iklim kerja semakin baik maka kinerja perawat cenderung akan semakin meningkat (Pramana, 2020). Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat di ruang perawat rumah sakit Husada Jakarta pada tahun 2020 oleh Ria Efkelin Mose, berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Pimpinan yang baik senantiasa menjaga pengaruh positif kepemimpinan yang telah menunjukkan pengaruh baik terhadap kinerja perawat dengan mendelegasikan tugas kepada perawat tanpa membedakan dan dalam melaksanakan tugas selalu berkoordinasi dengan unit yang lain, atau bahkan dapat di tingkatkan lagi dengan cara meningkatkan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan, dan hendaknya pimpinan memperhatikan faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi semangat kerja perawat. Kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja perawat sebesar 91.3% sedangkan sisanya sebesar 8.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, stress kerja dan lain-lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja perawat (Mose, 2020).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mega Hasanul Huda pada tahun 2012 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Iklim Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu”, menyimpulkan bahwa faktor yang berhubungan dengan produktivitas perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu adalah kepemimpinan, iklim kerja dan Motivasi. Namun berdasarkan analisa pengaruh dominan terhadap produktivitas, kepemimpinan yang baik akan meningkatkan produktivitas pada perawat. Dengan demikian, kemampuan komunikasi, peningkatkan pengetahuan pemimpin baik dalam bidang keperawatan maupun pengetahuan dalam manjerial agar produktivitas perawat dapat meningkat. Hal ini sejalan dengan iklim kerja. Iklim kerja yang baik, juga mampu meningkatkan produktivitas perawat Rumah Sakit Tugu Ibu. Tetapi, hal ini tidak sejalan dengan motivasi karena motivasi memiliki korelasi negatif terhadap produktivitas. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa, perawat Rumah Sakit Tugu Ibu tidak memerlukan motivasi dalam meningkatkan produktivitas, karena semakin dimotivasi, akan semakin menurunkan produktivitasnya dalam bekerja (Huda, 2012).

Di Indonesia, studi tentang produktivitas perawat dan determinannya masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh motivasi, iklim kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas perawat dengan berfokus pada salah satu rumah sakit umum swasta di Kota Jambi dan menganalisis pengaruh dari semua faktor yang telah diidentifikasi pada penelitian sebelumnya, yang semuanya diyakini penting dalam mempengaruhi produktivitas perawat. Pelayanan kesehatan dikatakan berkualitas apabila pemberi layanan mampu memenuhi kebutuhan pasiennya.

Berdasarkan survey pendahuluan yang telah dilakukan, RS Royal Prima Jambi merupakan rumah sakit swasta kelas C. Diresmikan di kota Jambi pada tanggal 13 September 2012 di bawah naungan PT. Royal Prima Jambi. RS Royal Prima Jambi memiliki beberapa bidang di struktur manajerial, salah satunya adalah bidang keperawatan. Bidang keperawatan merupakan salah satu bidang yang secara struktural bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelayanan Medis. Motto rumah sakit adalah “Kesembuhan Anda adalah Kebanggaan Kami”. Dalam mewujudkan motto tersebut bidang keperawatan terus menerus mengadakan perbaikan dalam segala hal untuk memberikan pelayanan yang optimal. Pemberian pelayanan keperawatan yang optimal sangat bergantung dari sumber daya keperawatan yang memberikan pelayanan langsung kepada pasien.

Dari observasi yang dilakukan oleh peneliti, salah satu langkah yang dilakukan untuk mewujudkan Motto tersebut adalah dengan adanya pembelajaran orientasi kepada perawat dengan masa kerja dibawah 3 bulan yang diadakan setiap minggu namun tidak ada evaluasi lebih lanjut. Angka turn over perawat sebesar 9,5% pada tahun 2023 dan pada tahun 2024 angka turn over meningkat menjadi 19,5% dari januari s.d oktober 2024. Secara tidak langsung tingginya angka turn over perawat memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas seperti meningkatkan beban kerja bagi perawat yang tersisa, membuat lingkungan kerja menjadi tidak stabil karena kekurangan tenaga yang berkompeten. RS Royal Prima Jambi, sebagai salah satu rumah sakit swasta di Jambi, memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan kesehatan berkualitas. Namun, berdasarkan pengamatan awal, masih terdapat permasalahan terkait motivasi kerja perawat, suasana lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan yang kurang optimal. Hal ini berpotensi berdampak pada produktivitas perawat dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi, iklim kerja, dan kepemimpinan terhadap

produktivitas perawat di RS Royal Prima Jambi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi peningkatan produktivitas perawat untuk menunjang kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit Royal Prima Jambi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka perumusan masalah penelitian yaitu pengaruh variabel motivasi, iklim kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas perawat di RS Royal Prima Jambi.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, iklim kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas perawat di RS Royal Prima Jambi.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas perawat di RS Royal Prima Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap produktivitas perawat di RS Royal Prima Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas perawat di RS Royal Prima Jambi.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, iklim kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas perawat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Rumah Sakit, sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi pihak rumah sakit untuk identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas perawat sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal.
2. Pendidikan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen rumah sakit terutama peningkatan produktivitas perawat di rumah sakit.
3. Peneliti, memberikan manfaat sebagai bahan masukan dan pembelajaran bagi peneliti dalam memperdalam pemahaman mengenai manajemen rumah sakit, khususnya terkait produktivitas perawat. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi langkah awal untuk penelitian selanjutnya dengan pengembangan variabel yang lebih luas dan mendalam.