

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang menyediakan perawatan menyeluruh untuk pasien yang membutuhkan perawatan lengkap baik rawat inap, rawat jalan, maupun gawat darurat.¹ Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit bertanggung jawab untuk terus meningkatkan mutu pelayanan yang lebih baik dan dapat dijangkau oleh masyarakat, dengan tujuan mencapai tingkat kesehatan yang optimal.²

Sumber daya kesehatan termasuk rumah sakit, sangat penting untuk menjalankan upaya kesehatan. Berbagai jenis profesional kesehatan, masing-masing dengan keahliannya sendiri, berinteraksi satu sama lain, termasuk perawat.² Perawat memegang peranan krusial dalam mempertahankan standar kualitas pelayanan kesehatan di lingkungan rumah sakit. Hal ini disebabkan karena perawat memiliki proporsi yang mencapai kurang lebih 50% dari total sumber daya manusia di rumah sakit. Dengan demikian, perawat turut bertanggung jawab untuk menjaga kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.³

Sebagai pelaksana pelayanan yang jumlahnya relatif lebih banyak dibandingkan tenaga kesehatan lainnya, perawat memegang peranan krusial dalam pengelolaan pelayanan kesehatan, sehingga masuk akal jika kinerjanya akan berdampak pada reputasi rumah sakit. Kualitas pelayanan kesehatan tergantung pada kontribusi aktif perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien.⁴

Di Indonesia jumlah tenaga kesehatan mencapai 1,3 juta orang pada 2023. Dari jumlah keseluruhan tenaga kesehatan tersebut, jumlah perawat hampir mencapai setengah dari jumlah keseluruhan tenaga kesehatan, yaitu sebanyak 571.196 orang (42,86%). Sementara itu, di Provinsi Jambi sendiri, jumlah perawat mencapai 8.325 orang pada tahun 2023, data tersebut diperoleh dari peta sebaran tenaga kesehatan pada website SISDMK 2023. ⁵

Dalam menjalankan tugasnya, perawat mempunyai indikator keberhasilan yaitu melalui pemberian asuhan keperawatan. Menurut ANA (American Nurses Association) Proses keperawatan meliputi lima langkah standar asuhan keperawatan yaitu: standar 1 (pengkajian), standar 2 (diagnosa keperawatan), standar 3 (identifikasi hasil), standar 4 (implementasi), standar 5 (evaluasi). dalam upaya memberikan asuhan keperawatan dengan mutu yang baik seorang perawat perlu memiliki hal-hal tersebut.⁶

Kinerja yang baik terlihat dari penerapan asuhan keperawatan yang diberikan oleh perawat kepada pasien. Kinerja perawat yang baik membentuk persepsi masyarakat tentang rumah sakit dan membantu mencapai tujuan organisasi.⁷ Perawat yang memiliki kinerja tinggi berperan sebagai penghubung yang menjamin kualitas pelayanan tersebut. Penurunan kinerja berimbas pada tingkat kepuasan pasien dan keluarga, yang pada gilirannya memengaruhi mutu pelayanan di rumah sakit. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk menitikberatkan perhatian pada peningkatan mutu layanan dengan memperhatikan kinerja perawat.⁸

Hasil penelitian Hayulita *et. al* (2023), hasilnya menunjukkan bahwa di RSI Ibnu Sina Padang Panjang, terdapat 32 orang perawat (sebanyak 72,7%) dengan kinerja yang dinilai cukup, sementara 12 orang perawat (sebanyak 27,3%) memiliki kinerja baik atau tinggi.⁹ Studi yang dilakukan oleh Kristina dan Patimah (2021) di Rumah Sakit Kota Medan mendukung temuan tersebut, menunjukkan bahwa sekitar 75,1% dari total 115 perawat yang diamati memiliki kinerja yang dinilai kurang baik, sementara hanya sekitar 25,9% dari total 44 perawat menunjukkan kinerja yang dinilai baik.¹⁰

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Susanti dkk. (2019), ditemukan bahwa sebagian besar perawat pada RSUD Deli Serdang memiliki kinerja yang baik sebanyak 17 (34,0%) dan kinerja yang tidak baik sebanyak 33 (66,0%).¹¹ Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat masih banyak yang belum mencapai target maksimal. Hal ini juga tentunya menjadi masalah tersendiri bagi rumah sakit dalam peningkatan kualitas pelayanannya.¹¹

Kinerja yang kurang baik dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor individu berarti

mengacu kepada individu perawat itu sendiri seperti, umur, jenis kelamin, kemampuan, masa kerja dan etnis.⁶ Setiap orang pasti memiliki karakteristik yang berbeda-beda, dan perbedaan ini dapat memengaruhi bagaimana perawat bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meher dan Rochadi (2021) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara umur dan lama bekerja dengan kinerja perawat.¹² Penelitian yang dilakukan oleh Noelvizar (2024) menunjukkan bahwa variabel umur, jenis kelamin dan masa kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat dibandingkan dengan variabel etnis perawat yang didapati tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat.¹³

Sementara itu, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah faktor psikologis, seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, pengetahuan, motivasi. Sikap dan motivasi kerja perawat berkontribusi dalam peningkatan kinerja perawat dan organisasi secara keseluruhan. Sikap adalah cara seseorang bertindak atau menanggapi sesuatu.¹⁴ Sedangkan motivasi merupakan faktor yang berperan sebagai pembangkit semangat dalam bekerja dan merupakan hal pendukung agar perawat dapat bekerja dengan tekun dan antusias untuk menghasilkan hasil yang maksimal.¹⁵ Menurut penelitian yang dilakukan oleh Apriani *et.al* (2022), sebanyak 50 orang perawat (atau sekitar 54,3%) menunjukkan sikap yang cenderung negatif, sedangkan sebanyak 42 orang perawat (atau sekitar 45,7%) menunjukkan sikap yang cenderung positif. Selain itu, sekitar 52 orang perawat (atau sekitar 56,5%) memiliki tingkat motivasi yang rendah, sementara sekitar 40 orang perawat (atau sekitar 43,5%) memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Berdasarkan hasil uji bivariat yang dilakukan oleh Apriani dkk (2022) mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh antara variabel sikap dan motivasi terhadap kinerja.¹⁶

Kinerja perawat juga dapat dipengaruhi oleh faktor organisasi. Faktor organisasi mencakup struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eva (2018) yang menyatakan bahwa pada sub variabel kepemimpinan, dengan kategori kurang sebanyak 25 orang (58,1%) dan dengan kategori baik sebanyak 18 orang (41,9%).¹⁷ Menurut penelitian yang dilakukan oleh Crystandy (2019) menyatakan bahwa

kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.¹⁸ Di sisi lain, penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian kerja individu. Penghargaan merupakan faktor dari luar yang mampu memengaruhi dorongan perawat dalam melakukan tugas mereka. Menurut uji statistik yang dilaporkan oleh Habibi (2021), terdapat pengaruh yang signifikan terhadap pemberian penghargaan dengan kinerja perawat.¹⁹

Permasalahan terkait kinerja juga dirasakan oleh RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi. RSUD H. Abdurrahman Sayoeti adalah sebuah Rumah Sakit Umum Daerah yang terletak di Kota Jambi. Menurut Peraturan Walikota No. 42 tahun 2017, rumah sakit ini secara resmi dikenal sebagai RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi. Awalnya, rumah sakit ini berfungsi sebagai Puskesmas Rawat Inap di Olak Kemang, namun kemudian diubah menjadi rumah sakit pada tahun 2018.

Berdasarkan Profil RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi, diperoleh data jumlah sumber daya manusia yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 1 Data Jumlah SDM RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Tahun 2023

No	Tenaga	Jumlah (orang)
1.	Tenaga Medis/Dokter	25
2.	Perawat	49
3.	Bidan	35
4.	Perawat Gigi	5
5.	Penunjang Medis	37
6.	Umum	20
Jumlah		206

Sumber : Profil RSUD H. Abdurrahman Sayoeti

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, diperoleh data bahwa dari total 206 sumber daya manusia yang ada di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi, terdapat jumlah perawat sebanyak 49 orang. Berdasarkan data rekapitulasi kinerja perawat dari bulan Januari-Desember 2023, diketahui bahwa capaian kinerja perawat belum terealisasi secara maksimal yaitu dengan target capaian kinerja perawat yang diharapkan adalah 100% memiliki kinerja sangat baik. Data rekapitulasi kinerja

perawat di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi tahun 2023 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 2 Data Rekapitulasi Kinerja Perawat RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Tahun 2023

Bulan	Jumlah Perawat (orang)	Kategori Kinerja			Cuti
		Cukup	Baik	Sangat Baik	
Januari	28	2	20	6	
Februari	28	-	25	3	
Maret	28	-	19	7	2
April	28	2	15	11	
Mei	28	-	14	14	
Juni	28	-	17	11	
Juli	28	-	14	14	
Agustus	29	1	14	14	
September	29	-	17	12	
Oktober	29	-	18	11	
November	29	-	14	15	
Desember	29	-	17	12	

Sumber : Form Rekapitulasi Kinerja Perawat RSUD H. Abdurrahman Sayoeti

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa perawat dengan kategori kinerja cukup (5 orang) dalam kurun waktu 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perawat belum sepenuhnya melakukan pekerjaan berupa asuhan keperawatan secara maksimal. Perlu adanya upaya peningkatan kinerja perawat di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti dengan cara melihat dan mengatasi faktor-faktor penyebab penurunan kinerja perawat di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi.

Penilaian kinerja di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti ini dilakukan oleh kepala dari masing-masing ruangan dengan mengisi formulir penilaian kinerja keperawatan. Di dalam formulir tersebut terdapat 10 butir aspek penilaian, dengan nilai maksimal untuk kategori Sangat Baik diantara rentang 36-40, untuk kategori

Baik ada pada rentang nilai 30-35, untuk kategori Cukup ada pada rentang 21-29, dan untuk kategori kinerja kurang ada pada rentang 10-20.

1.2 Rumusan Masalah

Kurang optimalnya kinerja perawat dapat dilihat dari berbagai aspek, pada RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi kinerja yang kurang optimal dapat dilihat dari rekapitulasi kinerja perawat pada tahun 2023. Dari data rekapitulasi kinerja perawat ternyata masih ada perawat yang kinerjanya cukup pada saat survey awal dengan rentang nilai hanya 21-29 poin, yaitu pada bulan Januari sebanyak 2 orang, bulan April sebanyak 2 orang dan bulan Agustus sebanyak 1 orang. Hal tersebut masih jauh dari nilai maksimal yang telah ditetapkan oleh Rumah sakit yakni 40 poin. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja perawat, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada Pengaruh Faktor Individu, Psikologis, dan Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui “Pengaruh Faktor Individu, Psikologis, dan Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi 2024”

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran kinerja perawat di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi Tahun 2024.
2. Mengetahui gambaran faktor individu (umur, jenis kelamin dan masa kerja), faktor psikologis (sikap dan motivasi), dan faktor organisasi (kepemimpinan dan penghargaan) di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Tahun 2024.
3. Mengetahui hubungan antara faktor individu (umur, jenis kelamin, dan masa kerja), faktor psikologis (sikap dan motivasi), dan faktor organisasi (kepemimpinan dan penghargaan) dengan kinerja perawat di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Tahun 2024

4. Mengetahui pengaruh faktor individu (umur, jenis kelamin, dan masa kerja), faktor psikologis (sikap dan motivasi), dan faktor organisasi (kepemimpinan dan penghargaan) terhadap kinerja perawat di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Tahun 2024.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan meningkatkan wawasan tenaga perawat sehingga nantinya bisa menjadi referensi dalam meningkatkan kinerja di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi.

1.4.2 Manfaat bagi RSUD H. Abdurrahman Sayoeti

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk membantu kepala pimpinan Rumah Sakit mengembangkan kebijakan untuk meningkatkan kinerja perawat di RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi.

1.4.3 Manfaat bagi Peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan

Penelitian ini diharapkan bisa menambahkan bahan informasi dan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa/i Fakultas Kesehatan Masyarakat atau mahasiswa kesehatan khususnya mahasiswa kesehatan Masyarakat di peminatan Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Jambi mengenai permasalahan kinerja perawat.

1.4.4 Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti masa depan dan dapat menjadi referensi yang berguna mengenai isu-isu terkait kinerja perawat.