

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

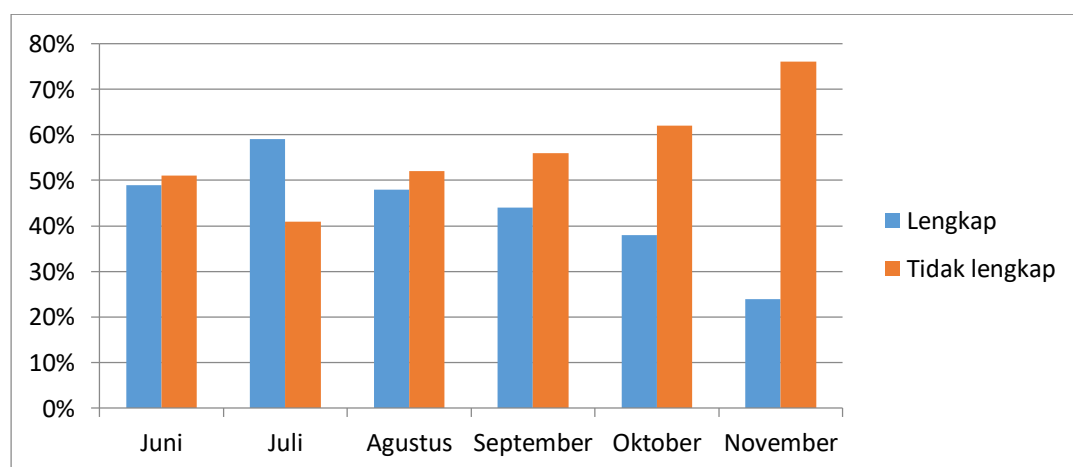
Salah satu indikator dalam menentukan kualitas pelayanan rumah sakit dengan melihat dari asuhan keperawatan yang diberikan (Trihastuti, 2016). Berdasarkan data dari kemenkes RI tahun 2015 perawat menduduki tenaga kerja dengan jumlah terbanyak, sedangkan di Indonesia perawat professional hanya mencapai 2% dari jumlah keseluruhan perawat yang ada. Hal ini dikarenakan perawat sebagai profesi yang memberikan pelayanan 24 jam sehari selama tujuh hari dalam seminggu mempunyai kontak dengan pasien secara langsung, dimana salah satu aspek terpenting dari kinerjanya adalah melakukan asuhan keperawatan kepada pasien. Menurunnya kinerja keperawatan dapat berdampak pada kualitas dan mutu pelayanan di rumah sakit. Kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan (Nursalam, 2015). Kinerja perawat juga dipengaruhi kepuasan kerja pada perawat (Nursalam, 2015). Tetapi pengaruh faktor karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat dalam asuhan keperawatan belum dapat dijelaskan.

Departemen Kesehatan Republik Indonesia tahun 2018 menyatakan hampir seluruh rumah sakit masuk kategori kurang sehat, dimana standar nilai kinerja rumah sakit yang seharusnya dicapai oleh rumah sakit adalah 70–80%. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan dengan jumlah yang mendominasi di

rumah sakit, yaitu berkisar 40–60% memegang peranan penting dalam pengembangan kinerja rumah sakit. Penelitian (Sumihar Friyanti, 2015) menunjukkan masih rendahnya kinerja perawat, dibuktikan dengan beberapa perawat sebanyak 53.8% melakukan insiden keselamatan pasien. Sejalan dengan penelitian (Guney et al, 2012) yang menunjukkan masih rendahnya kinerja perawat yaitu sebesar 58%. Mayoritas perawat mempunyai kinerja kurang baik yaitu sebesar 88% yang di sebabkan oleh perawat tidak memiliki kompetensi yang memadai dalam melakukan asuhan keperawatan di rumah sakit (Hameed & Waheed, 2011)

Berdasarkan hasil survey pada tanggal 17 Februari 2020 yang dilakukan dengan wawancara terhadap petugas rekam medis di RSUD Bangil Pasuruan dengan menanyakan bagaimana penilaian kepuasan kerja perawat, petugas rekam medis menyatakan: “penilaian kepuasan kerja perawat hanya dilakukan tahun 2019, tahun sebelumnya belum pernah ada, dan sampai saat ini belum ada tindakan lanjut dari pihak rumah sakit”.

Sumber : Rekam medis RSUD Bangil Pasuruan



Gambar 1.1 Data evaluasi asuhan keperawatan pada Juni – November 2019 di ruang rawat inap dan ruang intensif RSUD Bangil Pasuruan

Data diatas menunjukkan bahwa masih belum optimalnya asuhan keperawatan, dimana kelengkapan dokumentasi keperawatan pada bulan Juli – November semakin menurun sebesar 59% - 24%. Kinerja perawat dalam asuhan keperawatan yang menurun, kemungkinan disebabkan karena perawat mengerjakan asuhan keperawatan hanya di akhir jam kerja dan kurang adanya penilaian serta reward dari rumah sakit, sehingga kurang adanya kepuasan kerja pada perawat.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Sinaga, 2018). Pengukuran tingkat kinerja perawat berdasarkan asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Nursalam, 2015). Standar asuhan keperawatan sebagai acuan untuk praktik keperawatan yang harus dicapai oleh seorang perawat dan dikembangkan untuk membantu perawat melakukan validasi mutu dan pengembangan keperawatan. Metode penilaian yang digunakan dalam kinerja perawat adalah standar praktik keperawatan yaitu pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi, evaluasi, dan dokumentasi.

Beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku kinerja individu yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis (Gibson, 1997 dalam Nursalam, 2015). Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu (Nursalam, 2015). Seperti dalam penelitian (Masriati, Abdullah, & Nongkeng, 2018) karakteristik individu perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, semakin berkualitas karakteristik individu perawat maka semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap kinerja perawat. Variabel individu mencakup beberapa hal

yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, lama kerja, tingkat pendidikan, kemampuan dan kepribadian (Nursalam, 2015).

Kepuasan kerja dapat diartikan suatu tingkat emosi atau perasaan yang positif dan menyenangkan individu terhadap pekerjaannya dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil pemikiran individu atau pengalaman positif dirinya terhadap pekerjaan (Sinaga, 2018). Karyawan dalam melaksanakan fungsi dan kegiatannya berhubungan dengan kepuasan dan tingkat besaran imbalan, sehingga dapat ditambahkan faktor lain salah satunya kebutuhan dalam Abraham Maslow (Nursalam, 2015). Kepuasan karyawan dalam bekerja apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi semakin puas karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Mangkunegara & Octorend, 2015). Kepuasan kerja dapat menyebabkan karyawan menjadi lebih produktif, inovatif, dan berdedikasi untuk layanan yang berkualitas (Ahmad Zawawi & Nasurdin, 2017). Kebutuhan perawat yang terpenuhi akan memberikan kepuasan kerja dan berpengaruh pada kualitas pelayanan rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebesar 19,6% (Novitasari, 2019).

Kebutuhan perawat baik kebutuhan individu maupun kepuasan kerja perawat perlu diperhatikan sebaik-baiknya karena akan mempengaruhi produktivitas dan mutu pelayanan rumah sakit. Harapannya perawat yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pelayanan, berada dengan kondisi emosional yang baik pada setiap karakteristik perawat dan merasa puas dengan pekerjaan perawat karena diduga berpengaruh terhadap kinerja dalam asuhan

keperawatan. Atas dasar uraian tersebut dan beberapa fakta diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan karakteristik individu dan kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat dalam asuhan keperawatan di RSUD Bangil Pasuruan.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara karakteristik dan kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menjelaskan hubungan karakteristik dan kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Menganalisis hubungan karakteristik perawat (umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin, masa kerja, status perkawinan, pengalaman kerja) dengan kinerja perawat
2. Menganalisis hubungan kepuasan kerja perawat dengan kinerja perawat

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mahasiswa mengenai karakteristik dan kepuasan kerja terhadap penilaian kinerja perawat, sehingga dapat dijadikan acuan bagi mahasiswa keperawatan untuk meningkatkan kemampuan. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai landasan pengembangan ilmu keperawatan khususnya manajemen keperawatan.

1.4.2 **Manfaat praktis**

1. Bagi rumah sakit

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen RSUD Bangil Pasuruan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja perawat terutama dalam pemberian asuhan keperawatan. Kinerja perawat yang optimal akan menghasilkan kualitas pelayanan rumah sakit yang baik.

2. Bagi perawat

Perawat dapat mengetahui karakteristik dalam dirinya dan kebutuhan yang terpenuhi di tempat kerja sehingga perawat mendapatkan kepuasan saat berkerja agar kinerja yang diberikan semakin optimal.

.