

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Krisis yang sedang berlangsung di industri perawatan kesehatan saat ini telah sangat mengurangi kualitas dan kinerja perawatan (Chen et al., 2019). Peningkatan kinerja seseorang akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Perawat dengan kinerja tinggi dapat termotivasi untuk tetap bekerja dan pasien dapat menerima asuhan keperawatan dengan kualitas yang baik (Chen et al., 2019). Kinerja perawat dapat dilihat sesuai dengan peran fungsi perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan. Ketidakpatuhan perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan bisa mengakibatkan malpraktik dan duplikasi tindakan keperawatan. Semakin banyak perawat yang tidak patuh dalam pendokumentasian, maka semakin tinggi risiko terjadinya kesalahan dan semakin berkurang juga bukti tanggung jawab dan tanggung gugat perawat (Wisuda & Putri, 2019).

Kinerja perawat puskesmas perlu diperhatikan agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang optimal karena keberhasilan pelayanan kesehatan di puskesmas sangat ditentukan oleh kinerja perawat (Rante, 2020). Kinerja dapat dipengaruhi oleh tiga karakteristik, yaitu karakteristik organisasi, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan (Nursalam, 2020a). Beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja antara lain kepemimpinan, insentif, kesempatan promosi, dan beban kerja (Sutrisno, Suryoputro, & Fatmasari, 2017). Selain itu, stress kerja juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Rahmawati & Irwana, 2020; Rasool, Wang, Zhang, & Samma, 2020). Namun

penelitian yang menjelaskan secara rinci tentang hubungan beban dan stress kerja dengan kinerja perawat puskesmas belum banyak ditemukan.

Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Harapan Ibunda Batusangkar menunjukkan kinerja yang kurang baik (76%) akibat beban kerja berat (Prima, Oktaini, & Putri, 2020). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Walenrang bahwa perawat yang memiliki beban kerja berat, lebih banyak memiliki kinerja kurang (58,8%) dibandingkan dengan kinerja baik (41,2%) (Rante, 2020). Berbeda dengan perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kepahiang, kinerja perawat tergolong cukup baik (55%) akibat stres kerja perawat tergolong cukup rendah (51,2%) (Amin, Ekwinaldo, & Novrianti, 2020). Sedangkan perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan menunjukkan bahwa perawat memiliki stress kerja sedang, memiliki kinerja sedang (50%). Sedangkan perawat yang memiliki stress kerja tinggi, memiliki kinerja kurang (83,3%) (Ramadhani, Fauzan, & Ernadi, 2020).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain beban kerja dan stress kerja. Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan, akan menimbulkan dampak bagi perawat. Beban kerja yang dirasakan disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya yaitu masa kerja. Masa kerja yang kurang dan tuntutan kerja perawat di puskesmas yang terlalu tinggi membuat perawat merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut (Rante, 2020). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan yang akan memicu timbulnya stress (Fan & Smith, 2017; Yamin, Wahyu, Ishak, Salmah, & Patittingi, 2020). Stress kerja pada perawat bisa mempengaruhi konsentrasi dalam kinerja dalam membantu dan melayani pasien (Ramadhani et al., 2020).

Beban dan stress kerja sebaiknya dapat dikendalikan dengan baik agar dapat mempertahankan kinerja yang baik. Berdasarkan pengembangan teori Kopelman oleh Diamantidis & Chatzoglou (2019), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu faktor dari perusahaan, faktor pekerjaan, dan faktor individu. Dalam Teori Kopelman dijelaskan bahwa ada 3 karakteristik yang mempengaruhi kinerja, yaitu karakteristik organisasi, individu, dan pekerjaan (Nursalam, 2020a). Karakteristik organisasi dan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja secara tidak langsung, tetapi melalui karakteristik individu. Faktor penentu organisasi kepemimpinan dan sistem imbalan dapat mempengaruhi kinerja melalui motivasi, sedangkan faktor penentu organisasi pendidikan berpengaruh pada kinerja melalui variabel pengetahuan, ketrampilan atau kemampuan. Terdapat banyak komponen karakteristik pekerjaan, salah satunya adalah beban kerja, sedangkan stress kerja merupakan salah satu karakteristik individu. Dalam ketiga karakteristik tersebut terdapat dua variabel yang akan digunakan karena belum dapat dijelaskan secara rinci hubungan dengan kinerja perawat khususnya dalam pendokumentasian asuhan keperawatan yaitu beban dan stress kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan beban dan stres kerja dengan kinerja perawat puskesmas?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menjelaskan hubungan beban dan stres kerja dengan kinerja perawat puskesmas.

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1) Menganalisis hubungan beban kerja dengan kinerja perawat puskesmas.
- 2) Menganalisis hubungan stres kerja dengan kinerja perawat puskesmas.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi bagi pembaca dalam meningkatkan pemahamannya. Hasil penelitian ini juga dapat menjelaskan Teori Kopelman (1986) tentang produktivitas pada bagian karakteristik yang dapat mempengaruhi kinerja, khususnya tentang hubungan beban dan stress kerja dengan kinerja perawat puskesmas.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang bisa diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi Perawat

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja perawat khususnya pada pendokumentasian asuhan keperawatan sesuai tahapan proses keperawatan.

2) Bagi Puskesmas

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi pihak SDM puskesmas untuk pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan maupun yang lainnya.

3) Bagi Pasien

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan evaluasi oleh pihak puskesmas sehingga pasien mendapatkan asuhan keperawatan secara optimal.