

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Permenkes No. 72 Tahun 2016). Rumah sakit menyediakan beberapa pelayanan kesehatan yang meliputi pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit memiliki tenaga kesehatan yang menjalankan tugas dan fungsi (promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif) sesuai dengan profesi masing-masing seperti dokter, perawat, bidan, ahli gizi, dan tenaga kesehatan lain.

Perawat merupakan salah satu pekerjaan yang mulia, dengan memberikan perawatan yang benar sesuai dengan ilmu yang dimilikinya. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 94/Kep/M.PAN/II/2001 BAB II pasal 4, bahwa tugas pokok perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan atau kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat dalam upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, pemulihan dan pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian dibidang keperawatan atau kesehatan, yang menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat dan menunjukkan pelayanan keperawatan professional.

Profesionalisme perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan, dapat mempengaruhi hasil kinerja perawat. Selain itu, kualitas dan kepuasan pelayanan keperawatan yang dirasakan oleh pasien juga tidak terlepas dari kinerja perawat. Bila kinerja perawat dalam pelayanan dasar (promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif) maksimal, maka kualitas terhadap mutu pelayanan kesehatan menjadi lebih baik. Di Indonesia, perawat merupakan tenaga kesehatan terbanyak dibandingkan tenaga kesehatan lain. Jawa Timur merupakan provinsi dengan jumlah perawat terbanyak di Indonesia tahun 2021 dengan total 511.191 orang (Badan Pusat Statistik, 2021).

Kepedulian terhadap kondisi perawat dapat meningkatkan kinerja perawat untuk memberikan pelayanan yang lebih baik. Setiap upaya manajemen rumah sakit yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan juga harus disertai dengan upaya meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Winarsih, 2015). Rumah sakit sebagai tempat pelayanan kesehatan harus efektif, efisien, dan bermutu yang ditunjang dengan kualitas dan kuantitas tenaganya. Perawat sebagai tenaga kerja dituntut untuk selalu menjaga kualitas dan profesionalitasnya kepada pasien dengan meningkatkan kinerja dan produktivitasnya (Siswadi, 2021).

Kinerja adalah hasil perilaku pekerja yang menunjukkan sikap positif terhadap organisasi mereka (Borman & Brush, 2006). Pada dasarnya

kinerja pekerja merupakan hasil proses yang kompleks, baik itu berasal dari pekerja itu sendiri ataupun dari upaya upaya strategis yang sudah dilakukan oleh organisasi. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja yaitu motivasi, disiplin kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan, komitmen, *quality of work life*, jabatan, pelatihan, kepuasan kerja, kompensasi, dan lainnya (Wahyuddin, 2009). Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak.

Usaha yang dapat dilakukan untuk mempengaruhi kinerja yaitu *quality of work life*. Keyakinan tentang *quality of work life* adalah salah satu metode terbaik untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkompeten serta untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam suatu organisasi (Adamy, 2016). Kualitas pelayanan terbaik yang diberikan dan kesempatan berkembang yang dimiliki perawat dipengaruhi oleh *Quality of Nursing Work Life* (Clarke, 2020). *Quality of work life* bertujuan untuk memberdayakan pekerja untuk meningkatkan dimensi subjektif kualitas kehidupan kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, kegembiraan kerja, dan peningkatan kesehatan. *Quality of work life* juga menjadi isu penting dalam organisasi kesehatan. Rumah sakit sebagai suatu organisasi yang kompleks, padat modal dan padat teknologi, memerlukan biaya yang tinggi untuk memenuhi tuntutan peningkatan mutu pelayanan kesehatan, sehingga

rumah sakit harus selalu meningkatkan produktivitasnya serta dapat memunculkan dan meningkatkan kepuasan kerja perawat agar peningkatan pelayanan kesehatan dapat terkendali dengan baik. Kepedulian terhadap kondisi perawat, menumbuhkan loyalitas untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan kerja dipengaruhi oleh *Quality of work life* yang merupakan elemen penting dalam pelayanan bidang kesehatan (Brooks & Clarke, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi dan Majid (2020) yang berjudul Hubungan *Quality of Work Life* (QWL) dengan Kinerja Perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare menunjukkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja pekerja memiliki hubungan dengan kinerja perawat di UPTD Puskesmas Lakessi Kota Parepare (Pertiwy, 2020).

1.2 Identifikasi Masalah

Pada kompetensi global sekarang, rumah sakit perlu meningkatkan strategi untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Rumah sakit diharapkan menciptakan suasana lingkungan kerja sumber daya manusia agar merkea merasakan keterlibatan dalam instansi. Setiap sumber daya di rumah sakit memiliki posisi yang saling melengkapi. Keberhasilan kerja dokter dibantu oleh perawat agar dapat berjalan dengan baik. Perawat dituntut untuk memberi pelayanan secara maksimal kepada pasien karena memiliki posisi sebagai tangan kanan dari dokter. Kinerja dari perawat bagai ujung tombak dalam pelayanan kesehatan sehingga kinerja dari perawat ini sangat penting

untuk dikaji untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Hasil kinerja perawat yang memuaskan dapat dipicu dari kehidupan kerja ditempat ia bekerja seperti partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan mereka, partisipasi dalam penanganan masalah kesehatan pasien, rasa aman terhadap lingkungan kerja, komunikasi yang baik antar perawat maupun atasan, karir yang berkembang dan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya di salah satu rumah sakit tipe C Gresik menunjukkan bahwa data absensi perawat sejak Januari hingga April 2018 mengalami penurunan. Pada bulan Januari angka absen maupun datang terlambat perawat sebesar 59,61%. Perawat yang memiliki *quality of work life* yang rendah cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja dan kinerja sehingga akan meningkatkan angka absen maupun datang terlambat. Durasi keterlambatan tertinggi dalam satu bulan yaitu sebanyak 8 kali pada bulan Januari.

Banyak pimpinan baik pada industri maupun jasa yang belum memberikan akses luas pada lingkungan kerja untuk lebih berkembang. Dari sisi pekerja juga belum memahami apa makna dari *quality of work life* itu sendiri. *Quality of work life* pada dasarnya adalah proses untuk memperoleh kepuasan kerja yang akan bermuara pada kinerja pekerja (Helmiatin, 2013).

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan *quality of work life* perawat. Peningkatan *quality of work life* bagi perawat akan memberikan kesempatan bagi perawat untuk berkembang dengan keterampilan dan kompetensinya, hubungan yang baik, keterikatan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat membawa kepuasan kerja bagi perawat untuk meningkatkan produktivitas rumah sakit (Dirdjo, 2017)

Diperlukan dorongan dan semangat dari rumah sakit agar kinerja para perawat mencapai titik maksimal dengan menerapkan *quality of work life* karena faktor-faktor dari *quality of work life* dapat meningkatkan kinerja para perawat utamanya perawat rawat inap. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait hubungan antara *quality of work life* dengan kinerja pada salah satu rumah sakit tipe C di Gresik

1.3 Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.3.1 Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi permasalahan hanya meneliti hubungan *quality of work life* dengan kinerja perawat rawat inap Salah Satu Rumah Sakit Tipe C di Gresik

1.3.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu “Bagaimana hubungan antara *quality of work life* dengan kinerja perawat rawat inap salah satu Rumah Sakit Tipe C di Gresik?”

1.4 Tujuan

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan *quality of work life* dengan kinerja perawat rawat inap di salah satu Rumah Sakit Tipe C di Gresik

1.4.2 Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik individu yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja pada perawat rawat inap salah satu Rumah Sakit Tipe C di Gresik
- b. Mengidentifikasi *quality of work life* pada perawat rawat inap salah satu Rumah Sakit Tipe C di Gresik
- c. Mengidentifikasi kinerja pada perawat rawat inap salah satu Rumah Sakit Tipe C di Gresik
- d. Menganalisis hubungan antara *quality of work life* dengan kinerja perawat rawat inap salah satu Rumah Sakit Tipe C di Gresik

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran terkait *quality of work life* pada perawat. Selain itu juga dapat dijadikan bahan evaluasi untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perawat rawat inap.

2. Bagi Responden

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan meningkatkan wawasan responden khususnya terkait *quality of work life* dan bagaimana hubungannya dengan kinerja para perawat rawat inap

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat meningkatkan wawasan, informasi, pengalaman baru dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja khususnya terkait *quality of work life* dan kinerja.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan informasi penelitian lanjutan yang belum diteliti oleh peneliti