

BAB I

PENDAHULUAN


1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat”. Hal ini berupaya untuk menjaga keselamatan pasien serta keselamatan masyarakat, lingkungan rumah sakit, dan sumber daya manusia rumah sakit. Hal ini juga bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Rumah sakit memerlukan standar untuk mengoptimalkan proses pelayanan dan meningkatkan kualitas pelayanan. (Kemenkes RI, 2020)

Rumah sakit menurut WHO (*World Health Organization*) adalah komponen penting dari suatu organisasi kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna, penyembuhan penyakit dan pencegahan penyakit kepada masyarakat, serta merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Serta mutu pelayanan yang sangat baik tidak bisa dilakukan pengukuran dari segi fasilitas, penampilan fisik, dan secara teknologi saja tetapi juga perilaku serta kinerja dari perawat di rumah sakit (WHO, 2020)

Menurut Lilis (2007) Rumah sakit buka 24 jam sehari untuk memberikan pelayanan medis. Tindakan pelayanan dilaksanakan oleh pelayan kesehatan rumah sakit. Sekitar 60% tenaga kesehatan rumah sakit adalah perawat, sehingga menjadikan mereka sebagai tenaga kesehatan profesional yang paling

banyak jumlahnya.. Perawat rumah sakit bertugas dalam pelayanan rawat jalan, rawat inap atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat. Rumah sakit menciptakan pemisah terhadap pelayanan pasien yaitu pelayanan perawatan pasien yang memerlukan penanganan *emergency*, *non emergency*, dan yang pada rawat inap (Ananta & Dirdjo, 2021)



Pelayanan keperawatan merupakan komponen yang penting dari pelayanan Kesehatan yang mempunyai daya ungkit besar dalam mencapai suatu tujuan dalam pembangunan di bidang Kesehatan. Sebagai pemberi pelayanan keperawatan secara professional, perawat diharapkan mempunyai kompetensi dalam hal ini untuk menyelesaikan tugasnya dalam memberikan pelayanan keperawatan guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat guna mencapai kesehatan yang optimal. (Maharani & Budiarto, 2019).

Baik didalam serta luar negeri seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan disebut perawat sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh aturan dan hukum yang berlaku. Dalam hal ini, peran dan fungsi perawat adalah untuk melaksanakan tugas profesionalnya dengan aktif dalam mengedukasi dan mengajari pasien bagaimana menjalani hidup mandiri dan sehat. Dalam menjalankan tugasnya, seorang perawat harus memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tindakan yang diambil, sehingga diharapkan perawat akan merasakan kepuasan dalam bekerja (Wirentanus, 2019).

Jumlah perawat dari tahun ke tahun di Indonesia adanya peningkatan berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS). Jumlah perawat terdaftar

pada tahun 2017 sebanyak 223.257 orang. Kemudian jumlahnya bertambah 56,67% menjadi 354.218 perawat pada tahun 2018. Setahun setelahnya yaitu tahun 2019, jumlah perawat turun 2,46%, menjadi 345.508 orang. Jumlah perawat kembali naik 26,84% menjadi 438.234 orang pada tahun 2020. Angkanya kembali meningkat 16,65% menjadi 511.191 orang perawat pada tahun 2021. Pada tahun 2022 jumlah perawat tercatat sebanyak 438.234 orang perawat. Untuk data perawat di DKI Jakarta pada tahun 2020 Badan Pusat Statistik mencatatkan jumlah perawat selama 3 tahun sebelumnya mengalami peningkatan. Pada tahun 2019 tercatat 27.149 perawat. Kemudian pada tahun 2020 jumlahnya kembali meningkat menjadi 36.215 perawat. Pada tahun setelahnya yaitu tahun 2020 kembali naik menjadi 36.725 (Badan Pusat Statistik, 2021).

Perawat menemani pasien selama 24 jam sebagai tenaga professional medis, mutu pelayanan medis yang diberikan di suatu rumah sakit dipengaruhi langsung oleh kehadiran perawat, dengan kata lain asuhan yang diberikan oleh perawat sangat berkontribusi untuk menentukan citra baik buruk sebuah Rumah Sakit. Selain itu, karena layanan yang mereka berikan, para perawat memainkan peran penting dalam menyediakan layanan kesehatan berkualitas tinggi di rumah sakit. (Sari, 2019).

Beban kerja professional kesehatan dapat meningkat sebagai akibat dari meningkatnya tuntutan masyarakat, khususnya di sector kesehatan yang lebih rumit. Rumah sakit tentunya membutuhkan tenaga medis yang mampu memberikan pelayanan kesehatan karena dengan memberikan layanan kesehatan yang optimal menjadi harapan sebuah rumah sakit. Pengelolaan

sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam operasional rumah sakit. Jika diterapkan dengan benar, hal ini dapat menghilangkan stres di antara anggota staf rumah sakit dan meningkatkan kinerja para perawat. (Khoirunisa, 2021)

Kinerja sama halnya dengan hasil kerja, menurut (Wibowo, 2010), dan kinerja merupakan hasil proses kerjacara pelaksanaannya. Kinerja juga menggambarkan dalam hal keterampilan, keseriusan, pengalaman dan ketepatan waktu, yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tanggung jawabnya yang menjadi kewajibannya. Baik buruknya kinerja dipengaruhi oleh beban kerja. Kinerja akan menurun dengan beban kerja yang berat yang dihadapi seorang perawat, dan kinerja yang buruk akan berdampak negatif terhadap karier perawat, penghargaan, kurangnya sistem promosi, dan kurangnya konsekuensi atas kinerja yang buruk (Ananta & Dirdjo, 2021).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Fitria Syarini et al., 2021) terjadi penurunan kinerja tenaga medis khususnya perawat di Rumah Sakit Dabo pada tahun 2019. Dimana dari data mencatatkan bahwa 61% kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dabo masih kurang baik atau masih dibawah standar kinerja baik.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Silalahi & Siregar, 2021) dimana 44 orang (25,9%) mengalami kategori baik serta 115 orang (75,1%) mengalami kategori kurang baik. Pada hasil penelitian juga dicatatkan bahwa sebagian besar masuk kategori buruk yang meliputi variabel organisasi

sebanyak 137 perawat (86,2%), faktor psikologis sebanyak 135 perawat (84,9%) dan faktor individu sebanyak 132 perawat (83%).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa dari Universitas Nasional mengenai kinerja perawat di RSUD UKI (Ari Maolana Rahmatilah, 2023). Pada penelitian ini didapatkan 18 responden (49.3%) mempunyai kinerja kurang baik, dan 51 responden (50.7%) mempunyai kinerja yang tinggi pada perawat dibangsal. Dari data di atas terlihat bahwa di RSUD UKI masih terdapat beberapa perawat yang memiliki kinerja yang buruk.

Beban kerja adalah salah satu unsur psikologis yang mempengaruhi kinerja seorang perawat. Sebuah studi yang dilakukan oleh *International Council of Nurses (ICN)* menemukan bahwa ketika beban kerja perawat meningkat dari empat menjadi enam, jumlah kematian pasien selama 30 hari pertama rawat inap meningkat sebesar 14%. Irwandy (2007) menunjukkan adanya korelasi antara jumlah perawat harian per pasien dan jumlah kematian. Ia mengklaim bahwa layanan kesehatan langsung menghabiskan hingga 53.2% waktu produktif aktual, sedangkan aktivitas pendukung menghabiskan 39,9% sisanya. Ketika menganalisis beban kerja mereka, para profesional kesehatan khususnya perawat dapat mempertimbangkan faktor-faktor termasuk jumlah pasien yang harus mereka tangani, pekerjaan yang mereka selesaikan di luar tugas utama mereka, dan kapasitas mereka untuk beroperasi dengan standar perawatan tertinggi dengan pendidikan yang mereka peroleh, jam kerja mereka sesuai dengan jadwal kerja rutin mereka, dan ketersediaan semua sumber daya yang diperlukan untuk memungkinkan mereka melaksanakan tugasnya secara efektif. (Febrina et al., 2020).

Stres kerja ditandai dengan beban kerja berlebihan, perasaan yang sulit, serta mengalami tensi yang tinggi di tempat kerja yang dapat mengganggu kinerja. Factor organisasi seperti menetapkan arah dan kebijakan organisasi, mengubah strategi organisasi, keuangan, komitmen terhadap orang lain, mengubah jadwal kerja, perubahan negative dalam kelompok kerja, dan konflik peran semuanya dapat berdampak pada stres kerja. (Khoirunisa, 2021)

American Nurses Association (2017), 82% perawat di rumah sakit Amerika melaporkan merasa stress. Berdasarkan *Health and Safety Executive* (2019), terdapat kejadian stress yang signifikan dikalangan profesional kesehatan, guru, dan perawat dengan 3.000 kasus tercatat untuk setiap 100.000 pekerja. Karena perawat dan pelajar keperawatan menghadapi berbagai resiko dalam pekerjaannya, maka perlu dikembangkan strategi untuk mengelola tingkat stress perawat, khususnya yang berkaitan dengan aktivitas fisik, nutrisi, istirahat, keselamatan dan kualitas hidup (Khoirunisa, 2021)

Stres didefinisikan sebagai respons umum tubuh terhadap tekanan atau kewajiban apa pun. Stres dapat muncul ketika seseorang diberi tugas yang terlalu sulit untuk dilakukan, dan akibatnya, tubuhnya akan bereaksi dengan menunjukkan gejala tidak mampu merespons tugas-tugas sebelumnya. Individu tersebut mengalami depresi. Tekanan kerja adalah keadaan di mana seorang perawat menderita ketika mereka diberi tugas yang sangat berat sehingga mereka tidak dapat menyelesaikannya. Hal ini dikenal sebagai stres kerja keperawatan. Ketika stres mencapai puncaknya, yaitu ketika seorang perawat dapat berfungsi pada level tertingginya, sering kali perawat lupa untuk

melakukan penyesuaian, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja awal perawat tersebut. (Maharani & Budianto, 2019).

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Fajrillah et al, 2018) mengenai hubungan stres kerja perawat dengan kinerja perawat bahwa ada sebanyak 7 responden (36,8%) pada stres kerjanya tinggi yang memiliki kinerja baik dan 10 responden (83,3%) yang memiliki kinerja kurang baik, sedangkan diantara stres kerjanya rendah ada 12 responden (63,2%) yang memiliki kinerja baik dan 2 responden (16,7%) yang memiliki kinerja kurang baik. Hasil uji statistik didapatkan nilai $p = 0,031$ dan nilai $OR = 0,117$. Maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara stres kerja terhadap kinerja perawat.

Untuk mengatasi hal-hal tersebut sangat diperlukan dengan yang namanya pemimpin atau kepemimpinan. Karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam manajemen serta kepemimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan kinerja perawat serta dengan memiliki pemimpin yang terampil memiliki kemampuan untuk menginspirasi perawat sehingga akan meningkatkan kinerja perawat (Nurhuda et al., 2020)

Kepemimpinan adalah salah satu komponen penting dari manajemen, tetapi bukan secara keseluruhan sehingga dalam hal ini manajer wajib merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi tugas utama pimpinan adalah mempengaruhi orang lain demi mencapai tujuan jelas. Menurut Kartono (2015:38) Menjadi pemimpin yaitu kegiatan atau seni memotivasi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain

dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh kelompok. (A. Saputra, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian oleh (Aristo et al., 2022) yaitu menguji gaya kepemimpinan. Pada hasil gaya kepemimpinan didapatkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat, oleh karena itu tugas pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian oleh (Ivana Ariyani, 2016) pada perawat di Rumah Sakit Hidayatulah Yogyakarta.

Dalam penelitian yang dilakukan Andriani et al (2020) dalam (Shieva Nur Azizah Ahmad, 2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat dimana nilai p value $< 0,05$. Sedangkan penelitian yang dilakukan Shieva Nur Azizah Ahmad et al menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat dimana di dapatkan nilai p value $0,000 < 0,05$.

Penelitian ini akan dilaksanakan di RSUD. UKI Jakarta, JL. Mayjen Sutoyo No.2, RT.05/RW.11 Cawang, Kec, Kramat Jati, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibu kota Jakarta. RSUD UKI ini juga didirikan dengan maksud menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat dan berperan dalam pendidikan tenaga kesehatan. Jumlah perawat ada 79 perawat di ruang rawat inap RSUD. UKI merupakan rumah sakit tipe B Pendidikan yang terletak di Jakarta Timur (UKI, 2022).

Hasil analisis pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 27 Desember 2023 di RSUD. UKI dengan melakukan wawancara bagian kaji etik RSUD. UKI didapatkan hasil bahwa kebanyakan perawat yang bekerja di RSUD. UKI lebih dari 5 tahun, jumlah pasien yang masuk ke ruang rawat inap adalah 5-10 pasien dan perawat di RSUD. UKI juga mendapat cuti dimana mendapatkan 1 hari cuti dalam 12 hari kerja atau dalam satu tahun mendapatkan cuti sebanyak 12 hari. Hasil wawancara yang dilakukan kepada perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD. UKI didapatkan bahwa pemimpin di RSUD. UKI menerapkan gaya kepemimpinan demokrasi kepada para perawat serta mengajak para perawat untuk ikut berdiskusi dalam mengambil keputusan. Para perawat juga mengatakan bahwa tidak mengalami stress kerja dan beban kerja karena jumlah pasien yang masuk RSUD. UKI terbilang sedikit. Data dari RSUD. UKI bahwa 3 tahun dari tahun 2021-2023 terjadi penurunan jumlah pasien rawat inap dan rawat jalan. Hasil data BOR (*Bed Occupation Rate*) pada tahun 2021 45%. BOR pada tahun 2022 31% dan BOR pada tahun 2023 30% terjadi penurunan yang sangat signifikan. Standar BOR dari Kementerian Kesehatan yaitu 60-80%.

Hasil dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Gaya Kepemimpinan, Stres dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. UKI” yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan, stres dan beban kerja terhadap kinerja perawat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis membuat rumusan masalah yang akan dibahas adalah “apakah ada Hubungan Gaya

Kepemimpinan, Stres dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia (UKI) Jakarta”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Gaya Kepemimpinan, Stres dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia (UKI) Jakarta.

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1) Diketahui distribusi frekuensi usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia
- 2) Diketahui distribusi frekuensi kinerja, gaya kepemimpinan, beban dan stress kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia
- 3) Diketahui hubungan gaya kepemimpinan, terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia
- 4) Diketahui hubungan stress kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia
- 5) Diketahui hubungan beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

- 1) Bagi Instansi Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi pihak Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia dalam melakukan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja perawat dengan menerapkan gaya kepemimpinan, stres kerja dan beban kerja yang sesuai untuk perawat.

2) Bagi Instansi Kesehatan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi untuk dapat mengembangkan kinerja perawat yang berpengaruh dengan gaya kepemimpinan, stress kerja dan beban kerja.

3) Bagi Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Nasional

Data dan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber atau bahan referensi diperpustakaan Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Nasional dan untuk menambah pengetahuan mahasiswa mengenai objek yang diteliti.

