

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perawat memberikan pelayanan kepada pasien secara berkesinambungan selama 24 jam, dalam pelaksanaan tugasnya perawat bertanggung jawab menjalankan berbagai fungsi keperawatan, mulai dari pengkajian kebutuhan pasien, pelaksanaan rencana asuhan keperawatan, evaluasi hasil tindakan keperawatan, hingga pendokumentasian seluruh proses pelayanan, Oleh karena itu kinerja perawat kerap digunakan sebagai indikator mutu pelayanan kesehatan karena berpengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan pasien (Basalamah *et al.* , 2021).

Menurut data dari *World Health Organization* (2025) Terdapat sekitar 29 juta perawat di seluruh dunia, memperkirakan bahwa pada tahun 2030 akan terjadi kekurangan sekitar 4,5 juta perawat Kondisi ini diprediksi menyebabkan defisit global tenaga kesehatan mencapai sekitar 4,8 juta perawat dan bidan, dengan kesenjangan terbesar terjadi di wilayah Afrika, Asia Tenggara, Kawasan Mediterania Timur, serta beberapa daerah di Amerika Latin.

Menurut Data Badan Pusat Statistik (2018) Jumlah perawat di Indonesia tercatat sebanyak 110.040 orang sedangkan menurut Data Badan pusat Statistik (2023) jumlah tenaga perawat di Indonesia mencapai 582.023 orang, Angka ini menunjukkan peningkatan yang sangat signifikan dibandingkan dengan tahun 2018, yang hanya berjumlah 110.040 perawat, Kenaikan ini mencerminkan adanya perkembangan positif dalam penguatan sumber daya manusia di bidang Kesehatan.

Menurut data Badan Pusat Statistik (2022) jumlah perawat di provinsi DKI Jakarta pada tahun 2022 adalah 31.263 perawat sedangkan pada tahun (2023)

jumlah perawat di provinsi DKI Jakarta adalah 39.537 hal ini terjadi peningkatan tenaga kerja Meskipun jumlah dan profesionalisme perawat terus meningkat seiring dengan perkembangan dunia kesehatan, kinerja perawat di lapangan justru menunjukkan kecenderungan menurun, Kondisi ini dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan yang kurang mendukung, serta tingginya beban kerja yang dihadapi, perawat Pelayanan keperawatan yang diberikan secara profesional perlu diwujudkan melalui asuhan keperawatan yang berkualitas, Dengan demikian pelayanan yang diberikan dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pasien. Mutu pelayanan kesehatan juga menjadi salah satu faktor penting yang menentukan citra institusi pelayanan kesehatan di mata masyarakat. (Pujiastuti *et al.* , 2024).

Dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, perawat merupakan sumber daya manusia (SDM) terbesar dan paling berperan di rumah sakit (Tulasi *et al.*, 2021). Pelayanan keperawatan memainkan peran penting dalam menjaga kualitas layanan kesehatan masyarakat dan sering dianggap sebagai indikator utama kualitas layanan rumah sakit secara keseluruhan (Akila *et al.* , 2022). Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan perawat yang memiliki kualitas kerja tinggi, yang tercermin dari tanggung jawab dan kinerja mereka baik sebagai pelaksana maupun manajer pelayanan keperawatan terhadap pasien (Anggara *et al.* , 2024).

Kinerja perawat dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan dan produktivitas perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimilikinya, yang penilaiannya dapat dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas kerja (Sari Dewi *et al.* , 2021). Kinerja perawat adalah wujud aktualisasi pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh

selama proses pendidikan keperawatan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Tulasi *et al.* , 2021). Rendahnya kinerja perawat masih menjadi isu penting yang banyak diperbincangkan. Salah satu contohnya terlihat pada penelitian di *Hospital Emergency Department*, Gaeteng, Provinsi Afrika Selatan, yang menunjukkan bahwa 68,3% perawat melakukan pengkajian, sementara 21,7% lainnya tidak melaksanakan kegiatan tersebut (Setiawati, 2024).

Kinerja perawat di rumah sakit Indonesia pada saat ini masih dinilai belum optimal dan cenderung berada pada tingkat yang relatif rendah Hal ini terlihat dari penelitian yang dilakukan oleh Tulasi di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara menunjukkan kinerja perawat kurang baik sebesar 55,1%, sedangkan yang berkinerja baik hanya 45,9%. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Meher dan kolega di Rumah Sakit Raskita, di mana kinerja perawat yang kurang baik mencapai 52,2%, sementara kinerja yang baik hanya sebesar 47,5% (Rahmadani Kamila & Fauziah, 2024).

Kualitas kehidupan kerja perawat yang rendah dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, salah satunya adalah meningkatnya tingkat stres kerja. Saat ini, stres kerja telah menjadi fenomena global, yang ditunjukkan oleh tingginya angka kejadian di berbagai negara. Di Inggris tercatat sekitar 385.000 kasus stres kerja, sementara di Wales jumlah kasus berkisar antara 11.000 hingga 26.000. Apabila kondisi ini terus berlanjut tanpa penanganan yang tepat, maka berpotensi meningkatkan angka turnover pada perawat (Kusumaningrum *et al.* ,2022; Ratnaningsih *et al.* , 2024). Situasi tersebut dapat berdampak langsung pada tempat kerja Dimana Perusahaan berpotensi mengalami kerugian finansial akibat ketidakseimbangan antara produktivitas dengan pengeluaran untuk gaji, tunjangan, serta

fasilitas lainnya (Cesilia & Koasasih, 2024). Pelayanan yang baik akan membuat pasien merasa puas terhadap kinerja yang diberikan oleh perawat (Tulasi *et al.* , 2021)

Menurut data *World Health Organization (WHO)* tahun 2021, Negara dengan tingkat kepuasan pasien tertinggi adalah Swedia dengan indeks sebesar 92,37%. Di bawahnya terdapat Finlandia (91,92%), Norwegia (90,75%), Amerika Serikat (89,33%), dan Denmark (89,29%). Sebaliknya, tingkat kepuasan pasien paling rendah dilaporkan di Kenya sebesar 40,4% dan India sebesar 34,4% (Shilvira *et al.*, 2023). Rendahnya tingkat kepuasan pasien dapat memengaruhi jumlah kunjungan ke rumah sakit, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat keuntungan atau profitabilitas institusi tersebut, selain itu sikap dan perilaku tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan juga turut memengaruhi tingkat kepuasan pasien (Rismiyanto *et al.* , 2024). Tingkat kepuasan ditentukan oleh selisih antara kinerja yang dirasakan dan harapan pelanggan, apabila kinerja melebihi harapan maka tingkat kepuasan pelanggan akan sangat tinggi (Venakontesa *et al.* , 2023). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja (Tulasi *et al.* , 2021).

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai Faktor-faktor yang meliputi antara lain motivasi, kemampuan, kepemimpinan, sikap, pengetahuan, imbalan, serta beban kerja yang dihadapi (Handayani *et al.*, 2022). Menurut Saputri *et al.*, (2022) Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam memengaruhi kinerja perawat, mengingat banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus mereka laksanakan dalam menjalankan profesinya. Motivasi ini menjadi dorongan bagi perawat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik selama bertugas di rumah sakit.

Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan pelayanan keperawatan di rumah sakit (Wendy Putri *et al.* , 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni *et al.* . (2024) di RSUD Panti Nugroho Purbalingga memperlihatkan perawat (Sebanyak 77,3%) responden memiliki motivasi kerja yang kurang baik, sedangkan hanya 22,7% yang menunjukkan motivasi kerja yang baik. Dan menurut penelitian Wendy Putri *et al.* ., (2024) di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja perawat, yang dibuktikan dengan nilai  $p = 0,001 (< 0,05)$ . Selain itu, lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan (Anugrah Wati & Fauzia, 2024)

Pemimpin yang mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dan merasa nyaman di lingkungan kerja, serta membangun hubungan yang terbuka dan jujur dengan staf, menunjukkan pentingnya peran pemimpin dalam memberikan inspirasi dan motivasi melalui tutur kata, sikap, dan Tindakan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam kaitannya dengan pengelolaan data keperawatan dan gaya kepemimpinan kepala ruang, sebanyak 79,8% perawat menerapkan gaya kepemimpinan instruksional, 81,8% menggunakan gaya konsultatif, 85,3% mengikuti gaya partisipatif, dan 83,7% menerapkan gaya delegative (Efkelin *et al.* ., 2023). Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana *et al.* ., (2023) terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja perawat dengan nilai  $p = 0,000 (< 0,05)$ . Temuan ini menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja

perawat. Selain kepemimpinan, faktor lain yang turut mendukung kinerja perawat adalah beban kerja.

Beban kerja perawat merupakan keseluruhan tanggung jawab dan aktivitas yang dilakukan dalam melaksanakan tugas di unit pelayanan keperawatan, Ketika beban kerja terlalu tinggi, perawat berisiko mengalami kelelahan dan penurunan stamina yang dapat berdampak pada menurunnya produktivitas serta kualitas layanan keperawatan yang diberikan (Cesilia & Koasasih, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Cesilia & Koasasih (2024) di RSUD Dr. Fauziah Hasil penelitian di Bireuen menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki beban kerja berat sebesar 69,7%, sementara kinerja perawat tergolong kurang baik pada 53,9% responden. Nilai  $p = 0,001 (< 0,05)$  mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja perawat.

seperti penelitian yang dilakukan oleh (Anggara *et al.* , 2024) di RSUD H. Sahudin Kutacane meneliti Berbagai faktor diketahui memengaruhi kinerja perawat, khususnya di unit gawat darurat (IGD), dengan menyoroti aspek pengetahuan, keterampilan, motivasi, kepuasan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan. Keterampilan menjadi faktor yang paling dominan dalam pelaksanaan triase. Namun, penelitian mengenai kinerja perawat di ruang rawat inap masih terbatas, padahal kondisi kerja serta pola kepemimpinannya berbeda dengan IGD. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap.

Penelitian ini berjudul “Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X Di Depok”. Penelitian dilaksanakan di ruang rawat inap Rumah Sakit X Di Depok berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti. Diketahui bahwa jumlah perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit X Di Depok sebanyak 78 orang yang tersebar di tiga lantai. Capaian kinerja perawat tercatat sekitar 90%, yang menunjukkan bahwa kinerja perawat tergolong baik meskipun demikian belum mencapai target kinerja baik rumah sakit dan perlu dianalisis faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari Latar Belakang di atas peneliti merumuskan masalah “Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X

### **1.3.2 Tujuan khusus**

- 1) Diketahui distribusi karakteristik responden (Usia, Pendidikan, Jenis Kelamin dan Lama Kerja).
- 2) Diketahui Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Beban kerja terhadap Kinerja Perawat.

- 3) Diketahui hubungan antara Motivasi Kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X.
- 4) Diketahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X.
- 5) Diketahui hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

##### **1.4.1 Bagi Responden (Perawat)**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan refleksi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja serta profesionalisme dalam memberikan asuhan keperawatan.

##### **1.4.2 Bagi rumah sakit**

Hasil penelitian di harapkan menjadi referensi dan pertimbangan dalam kebijakan untuk memperbaiki kualitas pelayanan serta implementasi program keselamatan bagi pasien.

##### **1.4.3 Bagi Fikes Universitas Nasional**

Hal penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan mahasiswa keperawatan mengenai faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat.

##### **1.4.4 Bagi peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman, serta pemahaman mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat, khususnya di ruang rawat inap.