

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kinerja perawat merupakan faktor penting dalam perawatan pasien, kepuasan pasien dan keselamatan pasien, sehingga masalah kinerja perawat sangat penting untuk diteliti (Amarat et al., 2019). Kinerja perawat menjadi salah satu isu yang sedang *trend* saat ini. Hal ini berdasarkan banyaknya tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang berkualitas baik (Afnina & Sartika, 2020). Kenyataan yang terjadi di Indonesia, masih banyak yang mengeluhkan adanya kinerja perawat yang kurang optimal (Habibi et al., 2021). Perawat seringkali harus menjalankan tanggung jawab mereka di lingkungan kerja yang buruk sehingga akan memperburuk kinerja perawat (Akther et al., 2021). Hal ini membuat rumah sakit tidak dapat memenuhi capaian target pelayanan kesehatan (Rofiqoh et al., 2022). Fenomena yang terjadi di Instalasi Rawat Jalan dan IGD RSUD Prof. Dr. Soekandar saat ini sedang terjadi perombakan infrastruktur dan strukturisasi di Instalasi Rawat Jalan sehingga membuat kondisi lingkungan fisik menjadi kotor, perawat juga harus menyesuaikan lagi dengan rekan kerja dan suasana kerja yang baru, sehingga menyebabkan kinerja menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dyrbye et al., 2019) di Amerika menunjukkan bahwa 26,8% perawat menunjukkan kinerja buruk. Hasil penelitian (Sani, 2019) di RS Pertamina Bandar Lampung menunjukkan bahwa 25% perawat menganggap lingkungannya kurang baik. Hasil

penelitian (Vica et al., 2021) di RSUD Dr. Soegiri Lamongan menunjukkan bahwa perawat yang menganggap lingkungan kerja buruk sebanyak 30,2%. Penelitian yang dilakukan oleh (Harianto et al., 2022) di Mojokerto menunjukkan bahwa 17,6% perawat mengatakan bahwa lingkungan kerjanya kurang nyaman. Penelitian yang dilakukan oleh (Lake et al., 2019) di Amerika menunjukkan bahwa perawat yang menilai lingkungan kerjanya buruk sebanyak 72%. Hasil penelitian (Harefa et al., 2021) di Deli Serang menunjukkan bahwa 23,9% perawat di Rumah Sakit Kenangan Percut Sei Tuan Deli Serdang mempunyai kinerja kurang baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2022) di Rumah Sakit Kota Jambi menunjukkan bahwa 35% kinerja perawat kurang baik. Hasil penelitian (Mawardi & Yunita, 2022) menunjukkan bahwa 57,1% kinerja perawat di Rumah Sakit Kota Surabaya tidak tercapai. Hasil penelitian (Hidayat et al., 2022) di RS Gatoel Mojokerto menunjukkan bahwa kinerja perawat yang kurang sebanyak 12,7%.

Hasil studi pendahuluan di Instalasi Rawat Jalan dan IGD RSUD Prof. Dr Soekandar Mojokerto pada tanggal 1 Maret 2023 menunjukkan bahwa Poli dan IGD mengalami perombakan strukturisasi dan perbaikan bangunan fisik. Hasil wawancara yang dilakukan pada 7 perawat yang terdiri dari 4 perawat Poli dan 3 perawat IGD didapatkan hasil bahwa 5 orang (71,3%) mengatakan lingkungan di sekitar Poli dan IGD menjadi tidak nyaman, dan harus beradaptasi dengan suasana kerja dan rekan kerja baru, membuat 2 orang sering datang terlambat, 2 orang sering menunda pekerjaan, dan 1 orang tidak menjaga sarana dan prasarana karena dibiarkan kotor, sedangkan 2 orang

(38,7%) merasa nyaman dengan lingkungan fisik, rekan kerja baik dan suasana kerja juga nyaman dan kinerjanya pun baik dimana perawat tidak pernah terlambat meski gedung direnovasi, tetap menjaga sarana prasarana agar tetap bersih, tidak menunda-nunda pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman akan mengganggu kinerja perawat sehingga memerlukan perbaikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain beban kerja, dukungan teknologi, prosedur cuti karyawan, keselamatan tempat kerja, kesehatan karyawan, ukuran departemen kerja, kekuatan fisik yang diminta, alat dan perlengkapan. , stres, kondisi kerja fisik, pelatihan orientasi kerja, tingkat keparahan penyakit, gaya kepemimpinan, tingkat kebisingan, hak karyawan, praktik shift, ketidakpastian peran, manajemen dan struktur organisasi pelayanan keperawatan, otonomi kerja, dukungan untuk mengambil keputusan klinis, integrasi sosial dan hubungan perawat, stabilitas lingkungan, peluang untuk promosi, otonomi klinis dan kejuruan, pelatihan inservice, jaminan keuangan kesalahan praktik medis, dan pengukuran dan evaluasi kinerja keperawatan (Amarat et al., 2019). Menurut Cabarcos et al (2022) kinerja perawat dipengaruhi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang meliputi supervisor, rekan kerja, dan organisasi. Hubungan dengan rekan kerja yang dirasakan karyawan tentang sejauh mana kualitas hubungan membantu yang berasal dari rekan kerja tersedia.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja petugas dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi

petugas dalam menjalankan segala aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang baik bagi petugas adalah suasana kerja yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi mereka selama berada di lingkungan kerjanya. Selain itu, lingkungan kerja merupakan elemen sistem sosial dalam organisasi yang dapat mempengaruhi pembentukan secara alamiah perilaku individu sehingga berpengaruh juga terhadap prestasi organisasi (Mawardi & Yunita, 2022).

Dampak dari kinerja petugas yang kurang baik adalah ketidakpuasan pasien terhadap layanan yang diberikan. Dampak jika pasien tidak puas atau memiliki tingkat kepuasan yang kurang dengan pelayanan Rumah Sakit, maka pelayanan kesehatan di Rumah Sakit tersebut dapat dikatakan kurang baik (Pritami et al., 2021). Kepuasan pasien yang kurang akan berdampak terhadap jumlah kunjungan yang akan mempengaruhi *provitabilitas* Rumah Sakit, sedangkan sikap perawat terhadap pasien juga akan berdampak terhadap kepuasan pasien dimana kebutuhan pasien dari waktu ke waktu akan meningkat, begitu pula tuntutan akan mutu pelayanan yang diberikan (Purwanto et al., 2014).

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja perawat adalah dengan mengikuti seminar dan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam asuhan keperawatan, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan agar nyaman dalam lingkungan pekerjaan, pandai mengatur manajemen pekerjaan, datang tepat waktu dan mempersiapkan semua alat – alat yang akan digunakan, melengkapi semua dokumen–dokumen keperawatan sesuai dengan

prosedur (Tulasi et al., 2021). Upaya meningkatkan kinerja perawat di IGD dapat dilakukan dengan melakukan peningkatan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan baik formal maupun informal juga melakukan studi banding (*benchmarking*) (Fadliyah & Husna, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat Poli dan IGD karena lingkungan kerja sangat penting dalam mempengaruhi kerja perawat karena perawat bekerja setiap hari dalam lingkungan kerjanya, apabila lingkungan kerja buruk, maka perawat merasakan ketidakpuasan dalam bekerja yang dapat menurunkan produktivitas kerjanya.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah penelitian: apakah ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan dan IGD RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojokerto?.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan dan IGD RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojokerto.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi lingkungan kerja dalam melaksanakan asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Jalan dan IGD RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojokerto.
2. Mengidentifikasi kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan dan IGD RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojokerto.
3. Menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan dan IGD RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojokerto.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat bagi Rumah Sakit**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi Rumah Sakit dalam peningkatan lingkungan kerja. Peningkatan lingkungan kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja perawat sehingga dapat memenuhi kepuasan pasien.

#### **1.4.2 Manfaat bagi Organisasi Keperawatan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi organisasi keperawatan bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam rangka memenuhi kepuasan psikis pasien, sehingga perawat harus mampu menerapkan lingkungan kerja secara professional.

### **1.4.3 Manfaat bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dalam menyusun tugas akhir kuliah dan mampu mengembangkan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam terkait perilaku perawat di Rumah Sakit.

### **1.4.4 Manfaat bagi Masyarakat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi masyarakat sebagai bahan kajian pengetahuan terutama dengan perilaku perawat yang berkaitan pelayanan keperawatan. Masyarakat dapat mengetahui lingkungan kerja yang ada di Rumah Sakit, sehingga diharapkan masyarakat juga dapat memberikan masukan dan saran dalam peningkatan layanan keperawatan sesuai harapan masyarakat.

