

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayanan keperawatan berkontribusi cukup besar dalam menentukan mutu sebuah Rumah Sakit, pelayanan yang diberikan tidak lepas dari kualitas kerja seorang perawat. Perawat yang memiliki kinerja baik akan memberikan pelayanan yang berkualitas dengan memenuhi standar pelayanan, sehingga kepuasan pasien yang pernah atau sedang dirawat bisa terpenuhi (Widyawati et al., 2022). Profesionalisme keperawatan dapat dilihat dari hasil kerjanya berupa penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilan dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Selain itu seorang perawat juga harus memiliki daya dorong dalam dirinya untuk melaksanakan tugas rutin di institusi pelayanan kesehatan dengan memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki dan pengalaman yang diperoleh berdasarkan lama kerjanya sehingga memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas (Syakur, 2021).

Kualitas pelayanan menggambarkan kinerja perawat, di mana inti dari kinerja berupa ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang telah diciptakan. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien, karena proses keperawatan merupakan salah satu hal yang mendasar yang menjadi acuan dalam mengukur kualitas pelayanan keperawatan (Supriadi, 2017). Perawat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila telah memberikan asuhan

keperawatan yang komprehensif, namun pada kenyataannya masih banyak permasalahan yang ditunjukkan oleh perawat dalam pelaksanaan pekerjaannya diantaranya perawat masih kurang ramah, kurang sabar dalam menghadapi pasien dan juga kurang optimal dalam melaksanakan proses keperawatan padahal kualitas pelayanan keperawatan dilihat dari kinerja yang ditunjukkan dan kinerja dapat dilihat dari segi etika dan tindakan perawat selama menjalankan proses pelayanan keperawatan.

Penelitian di Hospital Emergency Department In Gaeteng Provine Afrika Selatan bahwa kinerja perawat dalam melakukan pengkajian sebesar 68,3%. Beberapa hasil penelitian menunjukkan data tentang kinerja perawat yang kurang baik diberbagai negara. Penelitian dari (Rezapour-Mirsaleh & Aghabagheri, 2020) terhadap 293 mahasiswa perawat yang sedang melaksanakan praktek keperawatan didapatkan hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas ($\beta = 0,32, p < 0,001$), problem-focused coping ($\beta = 0,26, p < 0,001$) dan extraversion (dimensi kepribadian, $\beta = 0,22, p < 0,001$) memainkan peran penting dalam memprediksi kepaniteraan klinis kepuasan di antara mahasiswa keperawatan magang. Analisis regresi menunjukkan keterbukaan ($\beta = 0,14, p < 0,01$), ekstraversi ($\beta = 0,16, p < 0,01$), dan spiritualitas ($\beta = 0,23, p < 0,001$) dapat secara signifikan memprediksi gaya coping yang berfokus pada masalah di kalangan mahasiswa keperawatan magang. Namun, dimensi kepribadian dan spiritualitas bukanlah prediktor yang baik coping yang berfokus pada emosi di antara para siswa ini ($p > 0,05$).

Penelitian Jasemi et al., (2020) terhadap 200 responden perawat di urmia iran menunjukkan hasil Karakteristik kepribadian memiliki hubungan yang

signifikan dengan kepatuhan terhadap nilai-nilai profesional di kalangan mahasiswa keperawatan. Karena itu, karakteristik kepribadian disarankan untuk dipertimbangkan sebagai kriteria utama untuk penerimaan mahasiswa baru keperawatan. Penelitian di Hospital Emergency Department In Gaeteng Province Afrika Selatan bahwa kinerja perawat dalam melakukan pengkajian sebesar 68,3%. Dan hanya berfokus pada kelengkapan penulisan tindakan atau implementasi saja sebanyak 30,9% (Goldstein et al., 2017). Kinerja perawat di Indonesia masih rendah, beberapa penelitian menunjukkan bahwasannya perawat masih belum menumbuhkan kinerja yang optimal yaitu berkisar antara 47-53% artinya sebagian besar perawat masih belum optimal memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan elemen penting untuk diperhatikan oleh pimpinan agar pelayanan keperawatan yang diberikan dapat berkualitas (Cahyani, 2022).

Survei yang dilakukan oleh Pusat Informasi Kesehatan (PIK) mengenai kualitas pelayanan kesehatan, diperoleh informasi bahwa dari 87.000 masyarakat yang diwawancarai pada tiga daerah yang dipilih secara acak yaitu Jakarta, Makassar dan Pulau Bali menunjukkan bahwa terdapat 67% pasien tidak puas terhadap pelayanan kesehatan, sementara hanya 23% yang menyatakan puas. Pelayanan kesehatan dirasakan paling rendah kualitasnya menurut survei tersebut adalah bidan dan tenaga perawat (Syakur, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan et al., (2019) yang menunjukkan hasil bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat adalah motivasi kerja, persepsi perawat terhadap penerapan metode tim, lama kerja dan tingkat pendidikan ($\rho < 0,05$).

Berdasarkan observasi peneliti terhadap suasana kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Delta Surya didapatkan data adanya proses perubahan kepemilikan rumah sakit dari bulan April 2022 hingga saat ini menimbulkan suasana kerja yang kurang kondusif, dan menyebabkan para perawat kurang nyaman dalam bekerja, masih kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan kepada perawat sehingga menyebabkan perawat kurang bersemangat dalam bekerja, serta tipe kepribadian yang berbeda-beda dari setiap perawat dalam menyikapi terjadinya perubahan manajemen yang baru dan hubungan komunikasi antara perawat dengan pimpinan yang masih terbatas. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja perawat di suatu rumah sakit, disamping faktor-faktor lain yang mungkin mendukung penurunan kinerja perawat di Rumah Sakit Delta Surya.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No. 26 tahun 2019 tentang Keperawatan bahwa asuhan keperawatan adalah rangkaian interaksi perawat dengan klien dan lingkungannya untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan dan kemandirian klien dalam merawat dirinya dan bentuk pelayanan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit (Permenkes, 2019). Penilaian kinerja perawat tidak luput dari beberapa faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan kecerdasan, kondisi emosional, karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, serta sifat seseorang meliputi

motivasi, sikap dan kepribadian. Faktor eksternal meliputi lingkungan yang menyertai individu tersebut seperti budaya, lingkungan pekerjaan yang meliputi beban kerja, organisasi lingkungan tempat kerja, relasi kerja, dan lainnya yang berhubungan dengan aktifitas sehari-hari individu tersebut (Anggraheny & dkk, 2020).

Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda, oleh karena itu dari tipe kepribadian yang dimiliki oleh seseorang maka hasil kerjanya tentu akan berbeda-beda. Tipe kepribadian seseorang dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kepribadian ekstrovert dan kepribadian introvert. Tipe kepribadian yang dimiliki akan memengaruhi seorang perawat menghadapi tuntutan dan stressor yang mungkin muncul dalam pekerjaan (Kosegeran et al., 2019). Selain kepribadian faktor motivasi juga merupakan salah faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karena jika seseorang melaksanakan pekerjaannya didasari dengan adanya dorongan atau motivasi yang tinggi maka dapat mempengaruhi kinerjanya. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebab, motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi yang dapat menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan kerjanya (Anggraheny & dkk, 2020)

Tuntutan masyarakat menimbulkan konsekuensi bagi perawat untuk dapat meningkatkan kinerja berdasarkan standard pelayanan, mempertimbangkan mutu layanan keperawatan melalui 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. Dengan adanya pelayanan baik maka pasien akan puas dengan kinerja yang dilakukan oleh perawat. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan kepribadian dan motivasi dengan kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan adakah hubungan kepribadian dan motivasi dengan kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Menganalisis hubungan kepribadian dan motivasi dengan kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi kepribadian perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo
2. Mengidentifikasi motivasi perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo
3. Mengidentifikasi kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo

4. Menganalisis hubungan kepribadian dengan kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo
5. Menganalisis hubungan motivasi dengan kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo
6. Menganalisis hubungan motivasi dan kepribadian dengan kinerja perawat dalam melaksanakan proses keperawatan di RS Delta Surya Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Teoritis

1. Sebagai masukan dalam rangka meningkatkan pelayanan kesehatan melalui peningkatan kinerja perawat dan untuk meningkatkan kinerja perawat dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan rumah sakit.
2. Sebagai tambahan informasi bagi peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian di bidang yang sama

1.4.2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat bermanfaat bagi perawat pelaksana di rumah sakit terutama dalam melaksanakan proses keperawatan sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dengan lebih baik