



LAPORAN BIMBINGAN TA/SKRIPSI

UNIVERSITAS NGUDI WALUYO

Jl. Diponegoro No 186 Gedanganak - Ungaran Timur, Kab. Semarang - Jawa Tengah
Email: ngudiwaluyo@unw.ac.id, Telp: Telp. (024) 6925408 & Fax. (024) -6925408

Nomor Induk Mahasiswa : 017222070
Nama Mahasiswa : LISNA RATNAWATI
Ketua Program Studi : Umi Aniroh, S.Kp., Ns., M.Kes.
Dosen Pembimbing (1) : Umi Setyoningrum, S.Kep.,Ns., M.Kep
Dosen Pembimbing (2) : Umi Setyoningrum, S.Kep.,Ns., M.Kep
Judul Ta/Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI INSTALANSI GAWAT DARURAT (IGD) RSUD LAMANDAU**

Abstrak : Rumah sakit merupakan satu dari beberapa institusi atau organisasi pelayanan kesehatan dengan fungsi yang luas dan menyeluruh, padat pakar dan padat modal. Rumah sakit melaksanakan fungsi yang luas sehingga harus memiliki sumber daya, baik itu modal dan sumber daya manusia yang berpengalaman dan profesional. Perawat adalah salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit dengan pelayanan keperawatannya. Pelayanan keperawatan meliputi pelayanan profesional dari jenis layanan kesehatan yang tersedia selama 24 jam secara kontinyu selama masa perawatan klien. Profesi perawat memiliki peranan penting dalam memberikan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena jenis pelayanan yang diberikannya pendekatan biologis, psikologis, sosial, spiritual dan dilakukan dengan berkelanjutan (Sastradijaya, 2020).
Sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan, rumah sakit beroperasi 24 jam sehari. Rumah sakit membuat pemisahan terhadap pelayanan perawatan pasien yaitu pelayanan pasien yang memerlukan penanganan emergency, tidak emergency dan yang diopname. Pelayanan keperawatan adalah bagian dari sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit yang mempunyai fungsi menjaga mutu pelayanan, yang sering dijadikan barometer oleh masyarakat, dalam menilai mutu rumah sakit, sehingga menuntut adanya profesionalisme perawat dalam bekerja yang ditunjukkan oleh hasil kinerja perawat baik itu perawat pelaksana maupun pengelola dalam memberika asuhan keperawatan kepada klien. Pelaksanaan kerja perawat yang maksimal dalam pelayanan kesehatan yang berkualitas terjadi bila sistem pelaksanaan asuhan keperawatan yang dilakukan mendukung praktik keperawatan professional sesuai standar (Setyoadi, 2016).
Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit tempat perawat bekerja senantiasa melakukan berbagai usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme perawat. Keperawatan merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan dan merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pelayanan kesehatan. Untuk itu perlu diperhatikan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam

memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Qtait, 2023). Pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering dikeluhkan oleh masyarakat. Sorotan terhadap kinerja perawat merupakan masalah yang harus segera ditanggulangi, sebab pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang jelek akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien merasa kurang nyaman dan tidak puas (Muchliza, 2022).

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat. Pada dasarnya tingkat kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri perawat itu sendiri dan faktor luar perawat. Faktor dari dalam diri perawat antara lain pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar diri perawat yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi yang sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja perawat. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah beban kerja dan stress kerja (Kim et al., 2023).

Beban kerja merupakan gambaran dari volume pekerjaan. Di rumah sakit beban kerja perawat meliputi banyak aspek, beberapa aspek yang berhubungan dengan beban kerja tersebut adalah jumlah pasien yang harus dirawatnya, kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, shift yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya yang sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan kerjanya dengan baik (Hasnah

Asyari, 2022). Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Beban kerja perawat yang tinggi berdampak terhadap penurunan kemampuan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Penurunan kemampuan perawat berdampak langsung terhadap mutu pelayanan keperawatan (Muchliza, 2022).

Selain masalah beban kerja, faktor stres kerja juga memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja perawat. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada. Sebaliknya bila stres terlalu tinggi, kinerja akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stres kerja menyebabkan perawat kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi rendah, perawat menjadi kehilangan semangat dalam bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres (Giri et al., 2022).

Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dan orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres (Wang et al., 2023).

Menurut Hasibuan (2014), stres kerja perawat dapat terjadi apabila perawat dalam bertugas mendapatkan beban kerja yang melebihi

kemampuannya sehingga perawat tersebut tidak mampu memenuhi atau menyelesaikan tugasnya, maka perawat tersebut dikatakan mengalami stres kerja. Manifestasi dari stres kerja perawat antara lain akibat karakterisasi pasien, pengkajian terhadap pasien, dan aspek lingkungan kerja yang mengganggu merupakan langkah awal dalam menangani masalah-masalah yang datang mengenai tingkat kepadatan ruangan emergency, efisiensi pelaksanaan tugas, serta adanya tuntutan untuk menyelamatkan pasien.

Apabila stres mencapai titik puncak yang kira-kira sesuai dengan kemampuan maksimum kinerja karyawan maka pada titik ini stres tambahan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja selanjutnya bila stres yang dialami karyawan terlalu besar, maka kinerja akan mulai menurun, karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan kerja karyawan dan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya atau menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak menentu. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit, dan tidak kuat lagi untuk bekerja, menjadi putus asa, keluar atau menolak bekerja (Sutriyati et al., 2020).

Stres pada perawat sangat perlu diperhatikan, karena apabila seorang perawat mengalami stres yang tinggi akan berdampak pada kualitas pelayanannya. Seseorang yang mengalami stres mempunyai perilaku mudah marah, murung, gelisah, cemas dan semangat kerja yang rendah. Oleh karenanya ketika seorang perawat terkena stres maka kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan akan menurun, pada akhirnya akan mendatangkan keluhan dari pasien (Al-Bsheish et al., 2023).

Perawat di rumah sakit memiliki tugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat. Unit Gawat Darurat (UGD) atau Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan bagian dari rumah sakit yang menjadi tujuan pertama kali pasien yang mengalami keadaan darurat agar segera mendapatkan pertolongan pertama. Bukan hanya melakukan pertolongan pertama, perawat bagian IGD juga melakukan proses pencatatan kasus dan tindakan yang dilakukan di IGD serta proses pemindahan pasien dari IGD ke rawat inap jika memang pasien membutuhkan perawatan intensif dan diharuskan melakukan rawat inap. Sehingga mengharuskan perawat yang bertugas di IGD selalu ada setiap saat karena pasien atau orang yang membutuhkan pelayanan di IGD dapat datang setiap waktu (Sastradijaya, 2020).

Instalasi Gawat Darurat (IGD) rumah sakit mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan asuhan medis dan pelayanan keperawatan sementara serta pelayanan pembedahan darurat, bagi pasien yang datang dengan gawat darurat medis. Pelayanan pasien gawat darurat adalah pelayanan yang memerlukan pelayanan segera, yaitu cepat, tepat dan cermat untuk mencegah kematian dan kecacatan. Salah satu indikator mutu pelayanan adalah waktu tanggap (response time). Perawat pelaksana di IGD sangat rentan mengalami stres. Hal ini dikarenakan IGD merupakan unit penting dalam operasional suatu rumah sakit, yaitu sebagai pintu masuk bagi setiap pelayanan yang beroperasi selama 24 jam selain poliklinik umum dan spesialis yang hanya melayani pasien pada saat jam kerja. Sebagai ujung tombak dalam pelayanan keperawatan rumah sakit, IGD harus melayani semua kasus yang masuk ke rumah sakit.

Perawat yang bertugas di ruangan IGD dituntut untuk memiliki kemampuan lebih di banding dengan perawat yang melayani pasien di ruang yang lain. Setiap perawat yang bertugas di ruang IGD wajib membekali diri dengan ilmu pengetahuan, keterampilan, bahkan dianggap perlu mengikuti pelatihan-pelatihan yang menunjang kemampuan perawat dalam menangani pasien secara cepat dan tepat sesuai dengan kasus yang masuk ke IGD. Perawat juga dituntut untuk mampu bekerjasama dengan tim kesehatan lain serta dapat berkomunikasi dengan pasien dan keluarga pasien yang berkaitan dengan kondisi kegawatan kasus di ruang tersebut, dan kebutuhan akan sarana dan peralatan yang menunjang pelayanan. Dalam hal ini adalah tentang kompetensi perawat dalam melakukan pelayanan kepada klien (Hasnah

Asyari, 2022).

Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), sebanyak 50,9 % perawat Indonesia mengalami stress kerja, seperti sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, dan kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai (Setyoadi, 2016). Pada penelitian yang dilakukan Fajrillah

Nurfitriani (2018) dengan judul "Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Instalansi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu" menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara stress kerja dengan kinerja perawat dengan presentase stress kerja perawat yaitu stres kerja tinggi (54,8%) dan perawat dengan kinerja kurang baik (83,3%). Penelitian lain yang dilakukan Novita

Jubaedah (2020) dengan judul " Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Bedah Lantai 5 RSUD Koja Tahun 2020" mayoritas perawat memiliki kinerja baik sebanyak 16 (53,3%). Mayoritas perawat merasa beban kerja sedang sebanyak 19 (63,3%) responden, sehingga ada hubungan beban kerja terhadap kinerja perawat.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Budiawan et al. (2014) dengan judul "Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali" menyatakan bahwa kinerja perawat pelaksana secara bermakna berhubungan dengan kompetensi dan motivasi kerjanya, akan tetapi tidak berhubungan dengan beban kerja. Berdasarkan penelitian yang berjudul "Hubungan Motivasi dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar" oleh Majannang et al. (2021). Penelitian tersebut membuktikan bahwa didapatkan ada hubungan antara motivasi ($p=0,005$) dan masa kerja ($p=0,010$) terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Makassar.

Observasi awal dilakukan pada 5 perawat IGD RSUD Lamandau yang sedang bertugas. Responden terdiri dari 3 perawat perempuan dan 2 perawat laki-laki. Responden diberikan beberapa pertanyaan singkat tentang beban kerja, stres kerja, kompetensi, insentif, dan masa kerja masing-masing responden. Dari kelima responden tersebut didapatkan bahwa 3 perawat mengalami stress kerja normal dan 2 orang perawat mengalami stress kerja ringan. Responden dengan beban kerja berat sebanyak 4 orang dan beban kerja sedang sebanyak 1 orang.

Responden dengan kinerja kurang sebanyak 4 orang dan kinerja baik sebanyak 1 orang. Observasi awal ini juga didapatkan bahwa adanya

pengaruh kompetensi perawat dan besaran insentif yang diberikan terhadap kinerja perawat di IGD. Berdasarkan data lapangan awal ini, peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, kompetensi, insentif, dan masa kerja mempengaruhi tingkat kinerja perawat di IGD RSUD Lamandau.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengetahui dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja perawat pada Instalansi Gawat Darurat (IGD) di RSUD Lamandau tahun 2023.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Lamandau tahun 2023 ?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Lamandau tahun 2023 ?
- c. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Lamandau tahun 2023 ?
- d. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Lamandau tahun 2023 ?
- e. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Lamandau tahun 2023 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja perawat di Instalansi Gawat Darurat (IGD) RSUD Lamandau tahun 2023.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus penelitian antara lain:

1. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di IGD RSUD Lamandau tahun 2023.
2. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di IGD RSUD Lamandau tahun 2023.
3. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat di IGD RSUD Lamandau tahun 2023.
4. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh insentif terhadap kinerja perawat di IGD RSUD Lamandau tahun 2023.
5. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh lama masa kerja terhadap kinerja perawat di IGD RSUD Lamandau tahun 2023.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan untuk peneliti, akademisi, maupun masyarakat umum mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja perawat di Instalansi Gawat Darurat (IGD) pada RSUD Lamandau tahun 2023.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Sebagai bahan masukan, bahan pertimbangan atau evaluasi dan perhatian dalam bagi instansi kesehatan untuk peningkatan hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja perawat sehingga mampu

mengembangkan prestasi perawat dan memotivasinya dalam meningkatkan pelayanan kepada pasien.

b. Bagi Perawat/Tenaga Kesehatan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan motivasi kinerja perawat untuk terus berprestasi dan meningkatkan kompetensinya dalam melakukan pelayanan terhadap pasien.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau sumber di dalam mempelajari ilmu rekam medis dan informasi kesehatan serta meningkatkan wawasan informasi mengenai hal yang diteliti juga sebagai bahan informasi bagi peneliti selanjutnya untuk menindak lanjuti hasil penelitian ini.

Tanggal Pengajuan : 10/01/2024 23:05:52

Tanggal Acc Judul : 15/01/2024 11:43:48

Tanggal Selesai Proposal : -

Tanggal Selesai TA/Skripsi : -

No	Hari/Tgl	Keterangan	Dosen/Mhs
BIMBINGAN JUDUL			
1	Rabu, 10/01/2024 23:24:56	TANGGAL 28 Juni 2023 : Pengajuan Judul Pertama TANGGAL 09 September 2023 Pengajuan Judul dan BAB I (saran PA lebih baik di cari tema lain yang sekira lebih keranah kita sebagai perawat) TANGGAL 12 September : pengajuan Judul Kedua dengan (saran PA lampirkan Jurnal dan diskripsi fenomena yang mau di teliti silahkan dikuatkan sumber dan intrumennya) TANGGAL 25 November 2023 : ACC Judul (Saran PA Buat latar belakang dilampiri jurnal)	LISNA RATNAWATI
BIMBINGAN PROPOSAL			

2	Senin,15/01/2024 14:01:14	<p>1. tanggal 01 Desember 2023 : Jawaban PA (Silahkan susun BAB I)</p> <p>2. Tanggal 06 Desember 2023 Desember Konsultasi Bab I : Jawaban PA (Silahkan bu ditambahkan BAB II)</p> <p>3. Tanggal 15 Desember 2023 Konsultasi BAB II</p> <p>4. Tanggal 18 Desember 2023 kembali WA PA ,konfirmasi terkait BAB II. Jawaban PA (Nanti siang , beliau belum selesai koreksi)</p> <p>5. Tanggal 19 Desember 2023 Kembali WA PA Jawaban PA (Silahkan ditambahkan BAB III)</p> <p>5. Tanggal 22 Desember 2023 Konsul BAB III</p> <p>6. Tanggal 27 Desember 2023 Kembali WA PA Untuk koreksi BAB III. Jawaban PA (Bu Minta di cek kembali di defisi operasional)</p> <p>7. Tanggal 30 Desember 2023 Konsul revisi BAB III</p> <p>8. Tanggal 01 Januari 2024 Kembali WA PA terkait revisi BAB III . Jawaban PA (Sudah saya cek tapi belum sesuai, monggo di baca lagi komen saya)</p> <p>9. Tanggal 11 Januari 2024 Kembali konsul revisi BAB III.</p> <p>10. Tanggal 13 Januari 2024 PA menelfon terkait BAB III untuk hasil ukur dan skala ukur mohon diperbaiki, dalam hasil ukur adalah kategori ringan ,sedang,berat. sedangkan Skala ukur : ordinal, numerik dll). selanjutnya bisa dikirim lembar persetujuan dengan PA.</p> <p>11. Tanggal 13 Januari 2024 mengirimkan Revisi BAB III dan Lembar persetujuan</p> <p>12. Tanggal 15 Januari 2024 , ACC BAB III, lanjut EC dan lain lain.</p>	LISNA RATNAWATI
3	Sabtu,17/02/2024 16:58:10	Tnggal 31 januari 2024 acc skripsi lanjut daftar sidang ,uji turnitin dulu sebelumnya	LISNA RATNAWATI
4	Sabtu,17/02/2024 17:02:20	TANGGAL 5 FEBRUARI 2024 SIDANG SKRIPSI	LISNA RATNAWATI

Mengetahui,
Ketua Program Studi



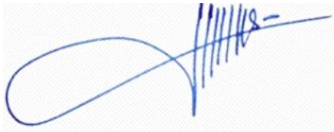
Umi Aniroh, S.Kp., Ns., M.Kes.
(NIDN: 0614087402)

Semarang , 17 Februari 2024



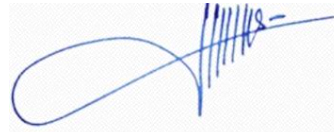
LISNA RATNAWATI
(NIM: 017222070)

Dosen Pembimbing (1)



Umi Setyoningrum, S.Kep.,Ns., M.Kep
(NIDN: 0612118002)

Dosen Pembimbing (2)



Umi Setyoningrum, S.Kep.,Ns., M.Kep
(NIDN: 0612118002)