

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu dari beberapa lembaga atau institusi pelayanan kesehatan yang memiliki fungsi yang komprehensif, beragam, dan membutuhkan sumber daya yang besar. Karena itu, mereka membutuhkan sumber daya, baik modal maupun sebagai karyawan rumah sakit, perawat adalah individu yang berpengalaman dan profesional. Peran mereka sangat penting dalam memberikan pelayanan keperawatan yang tersedia secara terus-menerus selama masa perawatan pasien, yang mencakup aspek biologis, psikologis, sosial, dan spiritual, dan diberikan secara berkelanjutan oleh perawat. (Sastradijaya, 2020).

Rumah sakit beroperasi 24 jam sehari sebagai penyedia layanan kesehatan. Rumah sakit membedakan perawatan pasien yang diopname, emergency, dan tidak emergency. Dalam sistem pelayanan kesehatan rumah sakit, pelayanan keperawatan bertanggung jawab untuk menjaga kualitas, Masyarakat sering menggunakan pelayanan keperawatan sebagai ukuran untuk menilai kualitas rumah sakit. Oleh karena itu, profesionalisme perawat, baik perawat pelaksana maupun pengelola, sangat penting dalam melaksanakan tugasnya untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Sangat penting bagi perawat untuk memberikan layanan kesehatan yang optimal di rumah sakit. (Setyoadi, 2016).

Rumah sakit secara konsisten berupaya meningkatkan profesionalisme perawat karena perawat memainkan peran penting dalam penyediaan layanan medis. Sebagai bagian penting dari sistem perawatan kesehatan, kualitas pelayanan medis dipengaruhi oleh perawat. Oleh karena itu, kinerja perawat harus sangat diperhatikan saat mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka untuk memberikan perawatan medis kepada pasien (Qtait, 2023). Masyarakat masih sering mengeluh tentang pelayanan yang diberikan oleh perawat. Karena kinerja perawat menentukan kualitas pelayanan rumah sakit, fokus pada kinerja perawat harus segera ditangani. Kinerja yang buruk akan menyebabkan pasien tidak nyaman, tidak puas, dan pelayanan yang buruk (Muchliza, 2022).

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam suatu organisasi, baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat ditunjukkan oleh individu maupun kelompok karyawan, dan tidak terbatas pada karyawan yang memegang jabatan fungsional maupun struktural; ini juga berlaku untuk seluruh jajaran karyawan organisasi. Ada banyak variabel yang dapat memengaruhi bagaimana seorang perawat bekerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat termasuk faktor dalam diri perawat dan faktor luar perawat. Faktor dalam diri perawat termasuk pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Faktor luar perawat termasuk beban kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi (Kim et al., 2023).

Beban kerja adalah gambaran dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan perawat di rumah sakit. Beberapa faktor yang berkontribusi pada beban kerja ini adalah jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikannya, shift yang digunakan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jam kerja sehari-hari, dan ketersediaan fasilitas yang memungkinkan perawat untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Hasnah & Asyari, 2022). Salah satu faktor yang memengaruhi kemampuan perawat untuk memberikan asuhan keperawatan adalah beban kerja yang tinggi; beban kerja yang berat dapat menyebabkan penurunan kemampuan perawat. Penurunan kemampuan perawat berdampak langsung pada kualitas pelayanan keperawatan yang mereka berikan (Muchliza, 2022).

Selain beban kerja, stres kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi peningkatan kinerja perawat. Stres di tempat kerja dapat menimbulkan tantangan bagi perawat. Sebaliknya, ketika ada terlalu banyak stres, kinerja akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan tugas. Sebagai akibat dari beban kerja, perawat tidak lagi dapat mengendalikannya. Dalam kasus terburuk, perawat dapat mengalami penurunan kinerja, kehilangan motivasi untuk bekerja, putus asa, atau keluar dari pekerjaan untuk menghindari stres (Giri et al., 2022).

Stres bisa timbul saat seseorang menghadapi tugas atau beban yang berat. Jika individu tidak mampu mengatasi tugas tersebut, tubuhnya akan merespons dengan ketidakmampuan, yang menyebabkan stress (Wang et al., 2023).

Menurut Hasibuan (2014), Apabila perawat menerima beban kerja yang melampaui kemampuan mereka sehingga mereka tidak dapat memenuhi atau menyelesaikan tugasnya, ini disebut stres kerja. Perawat dapat mengurangi stres kerja mereka dengan melihat karakteristik pasien, menilai kondisi pasien, dan menemukan faktor lingkungan kerja yang mengganggu. Ini dapat dilakukan dengan melihat tingkat kepadatan ruang gawat darurat, efisiensi dalam menjalankan tugas, dan kebutuhan mendesak untuk menyelamatkan pasien.

Apabila tingkat stres seorang karyawan mencapai tingkat yang hampir sama dengan tingkat kemampuan mereka, lebih banyak stres cenderung tidak menghasilkan peningkatan kinerja. Namun, jika tingkat stres menjadi terlalu tinggi, kinerja karyawan akan mulai menurun karena mereka mengganggu pelaksanaan tugas mereka, kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, atau kehilangan kemampuan untuk membuat keputusan dan menenangkan perilaku mereka (Sutriyati et al., 2020).

Jika seorang perawat mengalami stres, mereka dapat menunjukkan perilaku seperti kemarahan, kesedihan, kegelisahan, kecemasan, dan kurang semangat dalam bekerja. Dengan demikian, kinerja perawat dalam memberikan layanan keperawatan akan menurun, yang dapat menyebabkan pasien mengeluh (Al-Bsheish et al., 2023).

Perawatan gawat darurat, rawat jalan atau poliklinik, dan rawat inap adalah semua tanggung jawab perawat rumah sakit. Pasien darurat pertama kali mendapat perawatan di Ruang Gawat Darurat (IGD) rumah sakit.

Perawat di IGD bertanggung jawab untuk mencatat kasus dan tindakan yang dilakukan di sana, serta mengalihkan pasien dari IGD ke unit perawatan intensif jika diperlukan (Sastradijaya, 2020).

Unit Gawat Darurat (IGD) di rumah sakit bertanggung jawab menyediakan pelayanan medis dan keperawatan sementara bagi pasien yang membutuhkannya, termasuk pelayanan bedah darurat. Pelayanan pasien di IGD adalah pelayanan yang memerlukan respon segera, dengan fokus pada kecepatan, ketepatan, dan ketelitian, guna mencegah kematian atau cacat. Waktu tanggap, atau respons waktu, adalah salah satu indikator kualitas pelayanan. Perawat pelaksana yang bekerja di IGD sangat rentan mengalami stres. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa IGD adalah bagian penting dari operasi rumah sakit karena berfungsi sebagai pintu masuk untuk semua layanan, Berbeda dengan poliklinik umum dan spesialis yang hanya merawat pasien selama jam kerja, GD di rumah sakit bertanggung jawab untuk menangani semua kasus.

Perawat di Unit Gawat Darurat (IGD) harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih unggul daripada perawat di unit lain. Mereka juga harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menangani pasien dengan cepat dan tepat sesuai dengan kondisi kasus yang masuk ke IGD. Selain itu, perawat harus mampu bekerjasama dengan tim untuk menangani pasien. Dalam hal ini, kompetensi perawat dalam memberikan perawatan kepada klien (Hasnah & Asyari, 2022).

Laporan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) menyatakan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres pekerjaan, yang mencakup beban kerja yang berlebihan serta kurangnya istirahat, pusing, lelah, kurang ramah, dan kurang tidur (Setyoadi, 2016). Ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja perawat dalam studi Fajrillah dan Nurfitriani (2018) yang berjudul "Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu.". Ada tingkat stres kerja tinggi bagi perawat (54,8%) dan tingkat stres kerja rendah bagi perawat (83,3%). Penelitian yang dilakukan oleh Novita & Jubaedah (2020) dengan judul "Pengaruh Beban Tugas terhadap Performa Perawat di Unit Bedah Lantai 5 RSUD Koja pada Tahun 2020" menunjukkan bahwa mayoritas perawat, sebanyak 16 orang (53,3%), memiliki performa yang baik. Sebanyak 19 orang (63,3%) dari responden merasa bahwa beban tugas yang mereka hadapi adalah sedang. Oleh karena itu, terdapat korelasi antar beban tugas dan performa perawat.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh Budiawan et al. (2014), "Hubungan Kompetensi, Motivasi, dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali", menemukan bahwa meskipun kompetensi dan motivasi perawat pelaksana berkorelasi, kinerja perawat pelaksana tidak berkorelasi dengan beban kerja. Menurut Majannang et al. (2021), "Hubungan Motivasi dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Haji

Makassar" menemukan hubungan antara motivasi ($\rho=0,005$) dan masa kerja ($\rho=0,010$) terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Haji Makassar.

Observasi pertama dilakukan pada lima perawat yang sedang bertugas di IGD RSUD Lamandau. Responden terdiri dari tiga perawat perempuan dan dua perawat laki-laki. Mereka diminta menjawab beberapa pertanyaan singkat terkait beban kerja, stres kerja, keterampilan, kompensasi, dan sikap mereka. Hasil observasi menunjukkan bahwa dari lima responden tersebut, tiga perawat mengalami tingkat stres kerja yang normal, sedangkan dua perawat mengalami tingkat stres kerja yang ringan. Dalam hal beban kerja, empat responden menghadapi beban kerja yang berat, sementara satu responden menghadapi beban kerja yang sedang. Selain itu, empat responden menunjukkan kinerja yang kurang, sementara satu responden menunjukkan kinerja yang baik. Observasi awal ini juga didapatkan bahwa adanya pengaruh kompetensi perawat dan besaran kompensasi yang diberikan terhadap kinerja perawat di IGD. Berdasarkan data lapangan awal ini, peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, kompetensi, dan kompensasi mempengaruhi tingkat kinerja perawat di IGD RSUD Lamandau.

Dengan mempertimbangkan konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja perawat pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) di RSUD Lamandau tahun 2023.

B. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan informasi latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Lamandau Tahun 2023
- b. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Lamandau Tahun 2023
- c. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Lamandau Tahun 2023
- d. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Laamandau Tahun 2023
- e. Apakah sikap berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Instalasi Gawat Darurat (IGD)RSUD Lamandau Tahun 2023

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan keseluruhan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengidentifikasi hubungan antara beban kerja, stres kerja, keterampilan, kompensasi, dan sikap dengan kinerja perawat di Instalansi Gawat Darurat (IGD) RSUD Lamandau tahun 2023.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi hubungan beban kerja dengan kinerja perawat pada instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Lamandau Tahun 2023
- b. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi hubungan stress kerja dengan kinerja perawat pada instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Lamandau Tahun 2023
- c. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi hubungan keterampilan dengan kinerja perawat pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Lamandau Tahun 2023
- d. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi hubungan kompensasi berpengaruh dengan kinerja perawat pada Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Laamandau Tahun 2023
- e. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi hubungan sikap dengan kinerja perawat pada Instalasi Gawat Darurat (IGD)RSUD Lamandau Tahun 2023.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Melalui temuan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi peneliti, akademisi, dan masyarakat umum tentang hubungan beban kerja, stres kerja, keterampilan, kompensasi,

dan sikap dengan kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Lamandau pada tahun 2023.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Sebagai masukan, pertimbangan, evaluasi, dan perhatian bagi lembaga kesehatan, penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Hal ini diharapkan dapat memajukan prestasi perawat serta memberikan motivasi bagi mereka untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.

b. Bagi Perawat/Tenaga Kesehatan

Harapannya, penelitian ini dapat menjadi dorongan bagi perawat untuk mempertahankan kinerja yang unggul dan meningkatkan keterampilan mereka dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pembelajaran ilmu rekam medis dan informasi kesehatan, serta meningkatkan pemahaman tentang topik yang diteliti. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi sumber informasi bagi peneliti berikutnya untuk melanjutkan penelitian lebih lanjut berdasarkan temuan yang diperoleh.