

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang bermutu bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri dan di pengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial masyarakat yang mampu meningkatkan pelayanan yang bermutu. Rumah sakit pemberi pelayanan kesehatan di dalamnya terdiri dari perawat, dokter, dan para medis di tuntut untuk mampu melakukan pelayanan yang bermutu untuk pasien. Ketika pasien merasa puas dengan pelayanan yang di berikan maka dapat berdampak positif terhadap proses kesembuhan pasien dan percaya pada pemberian tindakan keperawatan, dan penilaian terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap (Rama et al., 2019).

Menurut Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah sakit menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit harus memiliki tenaga yang tetap yaitu meliputi tenaga medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan. Oleh karena itu pelayanan tenaga keperawatan menjadi faktor penentu keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Hal ini di sebabkan karena keperawatan merupakan tulang punggung rumah sakit dan subsistem dalam sistem pelayanan kesehatan serta menjadi bagian integral dan pelayanan rumah sakit (Albert, 2015).

Perawat menjadi salah satu profesi yang mulia karena peran tersebut mendunia dalam kesehatan. Perawat memberikan asuhan keperawatan sekaligus menginformasikan masalah

atau tindakan kesehatan yang di butuhkan sesuai kondisi pasien (Melissa *et al.*, 2020) . Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah hasil perawat di Indonesia mecapai 563.739 orang pada 2022, jumlah itu meningkat 10,3% dari tahun sebelumnya sebesar 511,191 orang. Berdasarkan provinsi jumlah tenaga kesehatan paling banyak di Jawa Timur yaitu 71.345 orang. Prevalensi jumlah tenaga keperawatan tahun 2022 Provinsi Jawa Tengah berjumlah 7.632 jiwa. Dalam kemajuan tekhnologi saat ini salah satu efek dari kemajuannya yaitu semakin berkurangnya pelibatan manusia dalam pekerjaan dan memberikan pengaruh kepada masyarakat dalam bidang pelayanan kesehatan yakni tuntutan akan pelayanan kesehatan yang semakin baik (Layli, 2022).

Salah satu pelayanan kesehatan yang ada di Indonesia adalah pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan mempunyai peranan penting dalam memenuhi pelayanan kesehatan secara keseluruhan di rumah sakit. Pelayanan kesehatan dirumah sakit memiliki kunci yang utama pada bidang keperawatan. Buruk atau baiknya dari pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit kepada pasien akan memiliki pengaruh kepada tingkat kepuasan pasien sendiri. Maka dari itu mutu pelayanan yang sangat baik tidak bisa dilakukan pengukuran dari segi fasilitas, penampilan fisik dan secara teknologi saja tetapi perilaku serta kinerja dari perawat di rumah sakit (Venakontesa *et al.*, 2023).

Kinerja perawat merupakan tindakan yang di lakukan oleh seorang perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, tidak melanggar hukum atau aturan serta norma dan etika (Alfida & Widodo, 2014). Kinerja perawat pelaksana diukur berdasarkan asuhan keperawatan mengacu kepada standar praktik keperawatan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) meliputi pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan keperawatan, implementasi dan evaluasi keperawatan (Chairina,

2019). Jaminan atas pelayanan yang diberikan oleh pegawai sangat ditentukan oleh performa atau kinerja pelayanan yang andal, mandiri dan profesional yang berdampak pada kepuasan pelayanan yang diterima (Asmuji, 2017).

Kinerja perawat saat ini dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatannya. Asuhan keperawatan yang bermutu adalah pelayanan keperawatan yang dapat memuaskan pasien (Asmuji, 2017). Perawat dituntut untuk selalu melaksanakan asuhan keperawatan dengan benar atau rasional dan baik atau etis. Standar praktik keperawatan merupakan penegasan tentang mutu pekerjaan seorang perawat yang dianggap baik, tepat dan benar yang dirumuskan sebagai pedoman pemberian asuhan keperawatan serta merupakan tolak ukur dalam penilaian penampilan kerja seorang perawat. Semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pelayanan keperawatan, maka metode sistem pemberian asuhan keperawatan harus efektif dan efisien (Nursalam, 2018).

Tingkat kemampuan atau kinerja tenaga kesehatan yang kurang menyebabkan pelayanan yang kurang memenuhi kepuasan pasien sebagai standar penilaian terhadap mutu pelayanan (Nursalam, 2018). Penelitian di Manado menunjukkan masih ditemukan pasien yang menyatakan kurang puas meskipun perawat mempunyai kinerja yang baik (12,5%) dengan *p value* sebesar  $0,000 < 0,05$  ( $\alpha$ ) (Rama, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status pernikahan, jumlah tanggungan, pendapatan, jarak tempat tinggal, penghargaan, pengakuan, supervisi, kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja (Muthmainnah, 2023; Handayani, 2018).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Nitisemito, 2016). Menurut

Rusdiana dan Zaqiyah, (2022), Silitonga, (2020) dan Winata (2022), lingkungan kerja diukur dengan lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, suhu, suara bising, penggunaan warna dan ruang gerak, sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi kemampuan kerja, hubungan pegawai baik dengan sesama pegawai maupun dengan atasan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat mendukung penyelesaian pekerjaan secara tenang, sehingga hasil kerja dapat memenuhi standar yang ditetapkan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan kinerja (Abdillah, 2016).

Lingkungan kerja mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi yang akan memberikan dampak baik maupun buruk terhadap kinerja (Sujana, 2021). Sebagai manusia pasti memiliki emosi yang bersifat dinamis maka, lingkungan kerja yang kondusif menjadi perhatian khusus rumah sakit, sebab hal ini sangat mempengaruhi kepuasan perawat dalam bekerja. Kenyamanan tempat kerja menentukan mutu jasa pelayanan kesehatan rumah sakit, maka para medis akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi perawat melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif pada kinerja (Sujana, 2021).

Penelitian terkait dengan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja telah dilakukan. Penelitian Ghofar & Azzuhri (2019), Atmalia (2023), dan Wardani (2020) menunjukkan bahwa lingkungan berhubungan dengan kinerja ( $p \text{ value} < 0,05$ ). Hasil ini tidak didukung oleh penelitian Sipatu (2019) dan Ahirudin (2020) yang menunjukkan lingkungan tidak berhubungan dengan kinerja ( $p \text{ value} > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya antara hasil penelitian Ghofar & Azzuhri (2019), Atmalia (2023), dan

Wardani (2020) dengan hasil penelitian Sipatu (2019) dan Ahirudin (2020) sehingga peneliti melakukan penelitian ulang.

Perbedaan hasil penelitian tersebut melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian ini. Peneliti melakukan perbaikan (*novelty*) diantaranya peneliti menspesifikasikan desain penelitian yang dipilih yaitu deskriptif korelasional yaitu menggambarkan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja. Berdasarkan desain penelitian yang dipilih tersebut peneliti menggunakan analisis data uji *chi square* (mudah dilakukan perhitungan, dipahami dan diinterpretasikan). Peneliti juga melakukan perbaikan pada objek yang diteliti yaitu perawat pelaksana ruang rawat inap sehingga indikator dari kuesioner variabel kinerja perawat yang digunakan adalah asuhan keperawatan mengacu kepada standar praktik keperawatan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan 26-30 Oktober 2023 di RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran Kabupaten Semarang diperoleh data sekunder yaitu jumlah perawat di ruang rawat inap sebanyak 127 orang dimana sebanyak 26 orang di ruang Cattleya, sebanyak 27 orang di ruang Amarilis, sebanyak 22 orang di ruang Cempaka, sebanyak 16 orang di ruang Alamanda, sebanyak 22 orang di ruang Melati dan sebanyak 14 orang di ruang Gardenia. Perawat di ruang rawat inap bekerja terbagi menjadi tiga shif untuk memberikan pelayanan kesehatan pasien. Berdasarkan data sekunder tersebut memastikan kebutuhan sampel penelitian ini dapat terpenuhi.

Peneliti melakukan wawancara dengan kepala ruang Cattleya terkait dengan lingkungan kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap. Diperoleh informasi perawat di ruang Cattleya berupaya untuk melaksanakan kerja SOP yaitu memberikan layanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas yang tercermin dalam asuhan keperawatan diantaranya menjaga

pasien dan mempertahankan kondisi terbaik terhadap masalah kesehatan yang menyimpannya. Akan tetapi, tidak semua perawat dalam melakukan hal tersebut secara konsisten dimana saat memasuki lingkungan kerja masih ada yang belum dapat melupakan masalah yang terjadi dalam kehidupan pribadi, kurang tanggap dan kurang peduli dengan kebutuhan pasien meskipun pihak rumah sakit telah berupaya memberikan lingkungan kerja yang mendukung baik secara fisik maupun non fisik.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan perawat ruang rawat inap diperoleh informasi keluhan adanya perawat yang sering datang terlambat masuk kerja, bersikap pasif terhadap pekerjaan meliputi pengerjaan rekam medis yang tidak segera di selesaikan ketika ada dokter fisit datang. Perawat mengatakan bahwasannya komunikasi antar perawat kurang dalam melaksanakan pembagian tugas pada saat shif kerja, pembagian tugas meliputi pengantaran pasien, melakukan tindakan kepada pasien dan observasi perkembangan pasien hal itu menyebabkan perawat mengalami kelelahan. Dari hasil observasi peneliti melihat kurangnya komunikasi antar perawat sehingga lingkungan kerjanya kurang nyaman.

Berdasarkan fenomena diatas menunjukkan bahwa masih banyak perawat ruang rawat inap yang mempunyai kinerja yang kurang meskipun mereka sudah menilai lingkungan kerja yang disediakan pihak rumah sakit sudah baik. Hal tersebut tidak sesuai dengan yang dikemukakan Luthans (2016), kondisi lingkungan kerja yang baik (misalnya, bersih, lingkungan menarik, hubungan kerja yang harmonis), maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya lebih mudah menyelesaikan pekerjaan serta mencapai kineja yang optimal. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul, “Hubungan Lingkungan Kerja dengan kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran Kabupaten Semarang”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di ungkapkan di atas maka rumusan masalah dalam peneliti ini ya itu “adakah hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran Kabupaten Semarang”

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat di simpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah :

### **1. Tujuan Umum**

Mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran Kabupaten Semarang

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui gambaran lingkungan kerja di ruang rawat inap RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran Kabupaten Semarang.
- b. Mengetahui gambaran kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran Kabupaten Semarang.
- c. Menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Gondo Suwarno Ungaran Kabupaten Semarang.

## **D. Manfaat Penelitian**

Sehubung dengan tujuan penelitian di atas, penelitian ini di harapkan mampu memberikan manfaat baik secara teori maupun praktek.

### **1. Manfaat teoritis**

Hasil dari penelitian ini nantinya di harapkan agar bisa di jadikan sebagai bahan informasi dan pengetahuan bagi perawat tentang hubungan kualitas lingkungan kerja dengan kinerja perawat.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi pemimpin rumah sakit

Penelitian ini dapat di jadikan bahan pertimbangan untuk lebih mengoptimalkan fungsi dari sebagian fakto-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran. Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan terkait dengan lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran

### b. Bagi penulis

Dapat meningkatkan pengetahuan serta pengembangan wawasan di dalam dunia kerja.

### c. Bagi rumah sakit

Hasil dari penelitian ini diharapkan mmpu menambah informasi tentang kualitas lingkungan kerja degan kinerja perawat di ruang rawat inap dan dapat di jadikan sebagai evaluasi untuk meningkatkan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat.

### d. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai acuan perbandingan bagi penelit selanjutnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja perawat.

