

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah salah satu lembaga kesehatan yang memiliki peran sentral dalam memberikan pelayanan medis kepada masyarakat. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit tidak hanya bergantung pada peralatan dan fasilitas yang tersedia, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor manusia, khususnya peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Produktivitas perawat dalam menjalankan tugas mereka memiliki dampak langsung pada kualitas perawatan pasien dan efisiensi operasional rumah sakit.

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri. Hal ini terjadi dalam berbagai macam bidang, tak terkecuali bidang kesehatan. (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019). Menurut laporan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2006, produktivitas kerja perawat di Indonesia turun 50,9%. (Kulsum umi, 2023), Berdasarkan penelitian di rumah sakit pertamina tingkat produktivitas kerja perawat sebesar 78 % (Nopi,2018), Produktivitas perawat juga dipengaruhi oleh kompetensi, Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk memberikan asuhan keperawatan

yang berkualitas. Perawat yang kompeten mampu memberikan pelayanan yang lebih baik, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kepuasan pasien. Standar Kompetensi diartikan sebagai ukuran atau patokan yang disepakati bersama, sedangkan kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dengan standar kinerja (performance) yang ditetapkan.(Perawat & Indonesia, 2013). Kompetensi adalah kesanggupan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan Kemampuan ini mengandung berbagai unsur seperti kemampuan manual dan intelektual, bahkan sampai pada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan kemampuan yang dituntut sesuai rincian kerja (Zainun, 1994).(Rahman et al., 2021). Berdasarkan penelitian di rumah sakit Pertamina Jaya diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja secara signifikan yaitu 46,10%, sedangkan sisanya 53,90% dipengaruhi faktor lain (Marthalia, 2020) Dikatakan sumber daya manusia produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. (Putu,Claudia, & Suana, 2018)

Selain faktor Kompetensi yang dapat memengaruhi produktivitas perawat juga budaya kerja yang dianut dalam lingkungan rumah sakit. Budaya kerja adalah seperangkat norma, nilai, dan perilaku yang mengatur cara orang bekerja dan berinteraksi dalam organisasi. Salah satu pendekatan budaya kerja yang telah menjadi sorotan adalah konsep "5R," yang meliputi prinsip-prinsip Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. Prinsip-prinsip ini menekankan pentingnya efisiensi,

ketertiban, kedisiplinan, perawatan terhadap lingkungan kerja, dan manajemen risiko dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto dan Yudhanto (2020) pada salah satu perusahaan elektronik ditemukan bahwa penerapan 5R secara berkesinambungan mempengaruhi produktivitas dengan proporsi sebesar 46% (Rihtianti et al., 2022)

Rumah Sakit Kristen Mojowarno merupakan rumah sakit swasta yang dikelola oleh Yayasan Kesehatan Gereja Kristen Jawi Wetan, Ada beberapa permasalahan yang terjadi di rumah sakit Kristen Mojowarno yang saat ini terjadi yaitu tingginya biaya yang dikeluarkan untuk beberapa kegiatan operasional di rumah sakit seperti, biaya listrik yang tinggi, perbaikan alat medis yang rusak, pengeluaran biaya untuk pelatihan – pelatihan bagi perawat, untuk itu perlu diupayakan untuk efisiensi dan efektifitas kerja perawat untuk menghindari biaya pengeluaran rumah sakit dengan cara meningkatkan produktivitas perawat. Berdasarkan laporan dari unit sumber daya manusia (SDM) tingkat produktivitas perawat pada tahun 2023 sebesar 70,4 % mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu 71,3 % yang meliputi kurangnya kedisiplinan perawat untuk mematuhi tata tertib rumah sakit, kurangnya merawat alat kesehatan, penggunaan waktu kerja yang kurang efektif dan efisien, penurunan pelayanan kepada pasien , untuk meningkatkan produktivitas perawat rumah sakit kristen mojowarno menerapkan budaya kerja 5R (Ringkas,Rapi,Resik,Rawat,Rajin) dan meningkatkan Kompetensi Perawat untuk menghindari biaya operasional rumah sakit yang berlebihan.

Mengingat produktivitas Perawat di Rumah Sakit Kristen Mojowarno belum sesuai dengan harapan manajemen rumah sakit. maka peneliti tertarik untuk

melaksanakan penelitian pengaruh budaya kerja 5R dan kompetensi perawat terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Kristen Mojowarno pada tahun 2024.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) di Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang.
2. Bagaimanakah Kompetensi perawat di Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang.
3. Bagaimanakah Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang.
4. Adakah pengaruh budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan Kompetensi Perawat terhadap Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Umum

Menganalisis pengaruh budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan kompetensi perawat terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang

2. Khusus

- a. Mengidentifikasi budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin), kompetensi perawat, produktivitas kerja di Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang .
- b. Menganalisis pengaruh antara budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) perawat terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang.
- c. Menganalisis pengaruh antara Kompetensi perawat terhadap Produktivitas kerja di Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang.
- d. Menganalisis pengaruh budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan Kompetensi perawat terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang.

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Sebagai masukan untuk meningkatkan Produktivitas perawat terkait dengan penerapan budaya kerja 5R (Ringkas,Rapi,Rajin,Rawat,Resik) dan Kompetensi Perawat dalam upaya daya saing rumah sakit.

2. Bagi Petugas Kesehatan

Dapat dijadikan sebagai masukan untuk memperbaiki Produktivitas Perawat khususnya dengan cara penerapan budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan peningkatan Kompetensi Perawat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya khususnya terkait dengan tema penelitian untuk peningkatan produktivitas perawat di rumah sakit

1.5 Keaslian Penelitian

1. Kurniawan & Rumengan, (2023), dengan judul penelitian Analisis Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit UKI, memiliki perbedaan dengan penelitian ini yaitu pada penelitian ini memiliki dua variabel independent yaitu budaya 5R dan kompetensi perawat sedangkan pada penelitian analisis produktivitas kerja perawat di rumah sakit UKI hanya menggunakan satu variabel independent.
2. Wahyudi & Gunarto, (2019) dengan judul penelitian Produktivitas Kerja Perawat Ruang Rawat Inap di rumah sakit Bhinneka Bhakti Husada, memiliki perbedaan dengan penelitian ini yaitu variabel yang diteliti pada penelitian sebelumnya beban kerja, motivasi dan kepemimpinan merupakan variabel independent sedangkan pada variabel dependennya memiliki persamaan.
3. Susanti, (2019) dengan judul penelitian factor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah Cibinong. Memiliki perbedaan dengan penelitian ini yaitu yang diteliti pada penelitian sebelumnya motivasi, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, kesempatan berprestasi, manajemen, status gizi

merupakan variabel independent, sedangkan pada variabel dependennya produktivitas kerja.

4. Susanti (2018) dengan judul penelitian produktivitas kerja karyawan di rumah sakit Urip sumoharjo bandar Lampung. Memiliki perbedaan dengan penelitian ini yaitu yang diteliti pada penelitian sebelumnya budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan variabel independent, sedangkan pada variabel dependennya produktivitas kerja.

