

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia kerja dalam segala bidang pada mengalami peningkatan yang semakin ketat, persaingan tidak hanya datang dari tenaga dalam negeri namun juga tenaga asing yang masuk ke Indonesia. Berbagai kepentingan antar Negara akan mewarnai dinamika penyepakatan, salah satunya ASEAN *Free Trade Area*. Sektor jasa yang telah disepakati oleh negara ASEAN salah satunya termasuk jasa kesehatan. Salah satu pemberi jasa pelayanan kesehatan adalah rumah sakit.

Rumah sakit merupakan salah satu yang memiliki fasilitas pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Kemajuan teknologi dan sumber daya lain ialah pendukung pelaksanaan kegiatan rumah sakit, karena pada akhirnya sumber daya manusia yang paling menentukan. Pelayanan yang prima ditentukan oleh sistem yang kuat dan sumber daya manusia yang memiliki dedikasi tinggi terhadap terwujudnya tujuan rumah sakit.

Rumah sakit wajib meningkatkan kualitas mutu pelayanan kesehatan dengan cara memanfaatkan perkembangan teknologi saat ini agar dapat bersaing dengan baik (Karma & Made, 2020). Satu diantara perkembangan teknologi tersebut adalah penggunaan rekam medis elektronik/RME (Handiwidjojo, 2009). Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah perawat. Organisasi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit pada dasarnya adalah organisasi jasa pelayanan umum. Oleh karenanya rumah sakit perlu memiliki karakter mutu pelayanan prima sesuai dengan harapan pasien, selain memberikan pelayanan medis yang bermutu (Chiuman et al., 2019).

Pelayanan medis tidak terlepas dari pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan khususnya perawat. Keperawatan merupakan suatu bentuk layanan kesehatan profesional yang merupakan bagian integral dari layanan kesehatan berbasis ilmu dan kiat perawat, yang berbentuk layanan biopsiko-sosiospiritual (Alita, 2019). Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting di rumah sakit

karena selain jumlahnya yang dominan juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan asuhan keperawatan selama 24 jam kepada pasien, oleh karena itu perawat harus mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Perawat yang memiliki efektifitas kerja baik mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai waktu. Prestasi yang dihasilkan perawat, merupakan gambaran yang dimunculkan apabila perawat mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat efektif. Pencapaian efektifitas kerja yang optimal meliputi faktor produktifitas, kepuasan, kompetensi dan adaptasi. Penilaian efektivitas kerja perawat merupakan upaya menilai prestasi perawat dalam bekerja. Penilaian kerja adalah sistem formal untuk mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang secara berkala berfungsi sebagai informasi tentang kemampuan individu perawat dan membantu pimpinan mengambil keputusan dalam pengembangan personalia. Penilaian efektivitas kerja dalam indikator kinerja merupakan alat yang dapat dipercaya sebagai kontrol sumber daya manusia dan produktivitasnya, namun faktanya kinerja perawat menjadi permasalahan di semua layanan keperawatan. Oleh sebab itu diperlukan penilaian kinerja untuk dapat membantu menilai seberapa baik perawat tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan kesehatan yang aman dan efektif kepada pasien. Penilaian kinerja perawat juga dapat menjadi dasar dalam pengembangan kualitas pelayanan kesehatan di suatu lembaga kesehatan (Fauzi, 2020).

Rumah Sakit Taman Husada Bontang merupakan tipe B milik pemerintah Kota Bontang yang telah terakreditasi paripurna. Dalam masa pandemi saat ini, Rumah Sakit Taman Husada Bontang menjadi rumah sakit rujukan Covid-19 yang sangat beresiko terjadinya infeksi akibat kerja bagi petugas. Rumah Sakit berkewajiban untuk memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan standar yang berlaku. Jumlah tenaga kesehatan terbanyak di Rumah Sakit Taman Husada Bontang adalah perawat yaitu sebanyak 212 orang. Tentunya hal ini harus diimbangi dengan penunjang medis yang baik dan kualifikasi tenaga kesehatan yang sesuai.

Produktivitas secara umum dapat didefinisikan sebagai nilai output dalam hubungannya dengan satuan input tertentu (Wahyudi & G, 2019). Produktivitas kerja

perawat (individu) adalah bagaimana individu atau perawat melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*Job Performance*). Produktivitas perawat merupakan hasil dari salah satu sub-variabel kepuasan perawat, kepuasan pasien, pendokumentasian asuhan keperawatan (pengkajian, diagnosa, intervensi, implementasi dan evaluasi) dan komunikasi perawat-pasien. Dengan produktivitas kerja para perawat yang tinggi, maka pelayanan di rumah sakit akan semakin baik, keuntungan dalam organisasi keperawatan akan meningkat dan kepuasan klien sebagai penerima jasa pelayanan keperawatan terpenuhi (Buanasari & Ratulangi, 2019).

Harapannya perawat dapat memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan standar pelayanan keperawatan dan sesuai dengan regulasi yang ada di instansi tempat kerja. Tugas utama yang dimiliki oleh perawat adalah memberikan pelayanan kepada pasien, baik untuk kesembuhannya ataupun untuk pemulihan kondisi fisik dan mental pasien, serta memberikan pelayanan kesehatan lain yang diperuntukkan bagi kenyamanan dan keamanan pasien seperti penataan tempat tidur dan lain-lain, serta melakukan tugas-tugas administratif. Tugas administratif yang dimaksud adalah pendokumentasian segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan pelayanan keperawatan (Alita, 2019).

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Hasil penilaian terhadap kepuasan yang baik merupakan gambaran adanya sikap kerja yang baik dari setiap perawat dan adanya perhatian dari Rumah Sakit dalam aspek kesejahteraan kerja perawat baik itu kompensasi atau gaji maupun reward peningkatan kualifikasi melalui pendidikan lanjut maupun pelatihan. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat (Wahyuni et al., 2020).

Kompetensi merupakan pemerangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasi dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Seiring dengan persaingan yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera

pelanggan dan teknologi maka setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik (Pujiati, 2018). Bila kompetensi perawat baik maka perawat akan mampu untuk melaksanakan tuntutan kerjanya yaitu melakukan asuhan keperawatan dengan keterampilan dan pengetahuan yang baik, seperti dalam penggunaan sarana dan prasarana yang sudah disediakan oleh rumah sakit untuk menunjang pelayanan kepada pasien. Dalam pendokumentasian asuhan keperawatan elektronik tentunya perawat harus mempunyai keahlian dan keterampilan yang menunjang untuk menggunakan komputer atau laptop yang sudah disediakan, mengetahui dan memahami setiap menu yang ada disistem pendokumentasian keperawatan elektronik. Bila kompetensi perawat baik tentunya sarana prasarana yang sudah disediakan juga akan berfungsi dan berguna baik. Gibson et al. menyatakan jika sampai tingkatan tertentu organisasi tersebut tidak dapat atau tidak beradaptasi, maka kelangsungan hidupnya dalam bahaya.

Berdasarkan studi pendahuluan di RSUD Taman Husada Bontang dilakukan kepada 10 pengunjung yang diwawancarai, didapatkan hasil bahwa 1 responden lain menjawab susternya sedikit cuek dalam menjawab, 1 responden pelayanan administrasi sedikit “bertele-tele”, 6 responden menyatakan bahwa mereka adalah pasien yang dirujuk dari RS tipe C, 2 responden menyatakan bahwa biaya RS bersaing dengan RS lain (Tarif dibawah tarif RS swasta) dan 10 responden mengatakan RSUD Taman Husada Bontang bersih dan nyaman. Hal ini didukung oleh pernyataan dari kepala divisi humas dan pemasaran bahwa rata-rata pasien yang datang ke RSUD Taman Husada Bontang merupakan pasien rujukan dari RS tipe C dan telah menjadikan RSUD Taman Husada Bontang sebagai RS tujuan. Responden lainnya menceritakan karena cukup ramainya kunjungan pasien ke RSUD Taman Husada Bontang, terkadang pelayanan kurang memuaskan seperti lamanya pelayanan dan penyampaian perawat yang terkesan cuek. Dilanjutkan dengan mewawancarai kepala bagian keperawatan bahwa didapatkan pelanggaran kedisiplinan dan menurunnya motivasi yaitu keterlambatan datang. Hal tersebut menyebabkan munculnya peraturan yaitu pengurangan insentif kehadiran kepada perawat yang datang terlambat. Kelalaian lain yang biasa dilakukan oleh perawat antara lain keterlambatan pemberian obat,

lupa menempelkan stiker resiko jatuh. Instrumen Rumah Sakit yang diberikan kepada sedikitnya 150 pasien dalam mengukur pelayanan asuhan keperawatan dan tingkat kepuasan pasien atau stakeholder. Di tahun 2022, penilaian terhadap pelayanan asuhan keperawatan mencapai 88,08% dengan kategori baik. Namun, target pencapaian SPM adalah penilaian dalam kategori baik 90%, sehingga masih perlu peningkatan di tahun ini.

Dilihat dari pentingnya efektivitas kerja pada perawat di Rumah Sakit, maka peneliti berkeinginan untuk mengetahui pengaruh faktor produktifitas, kepuasan, dan kompetensi terhadap efektivitas kerja perawat di Rumah Sakit Taman Husada Bontang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu “Apakah ada pengaruh produktifitas, kepuasan, dan kompetensi terhadap efektivitas kerja perawat di RSUD Taman Husada Bontang?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja perawat di RSUD Taman Husada Bontang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi faktor produktifitas di RSUD Taman Husada Bontang.
- b. Mengidentifikasi faktor kepuasan di RSUD Taman Husada Bontang.
- c. Mengidentifikasi faktor kompetensi di RSUD Taman Husada Bontang.
- d. Mengidentifikasi efektivitas kerja perawat di RSUD Taman Husada Bontang.
- e. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja perawat di RSUD Taman Husada Bontang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis dapat digunakan sebagai dasar bagi peneliti lain sebagai pembanding dan dapat juga digunakan sebagai acuan untuk penelitian sejenis yang akan datang.

2. Manfaat praktis

a. Bagi institusi pendidikan

Dapat dijadikan sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai data dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya terkait dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas.

b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian ilmiah dan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja perawat, serta sebagai bentuk implementasi keilmuan yang telah diperoleh.

c. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi masukan kepada rumah sakit untuk meningkatkan pengembangan yang optimal pada perawat.

d. Bagi Responden

Dengan berpartisipasi dalam penelitian diharapkan responden dapat meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas sesuai dengan standar.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan.

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Populasi dan Sampel	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Ifana R. Nasedum (2019)	Hubungan Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap BLUD RSU Sele Be Solu Kota Sorong	Jenis penelitian analitik dengan menggunakan pendekatan secara Cross Sectional. Instrumen yang digunakan adalah kuisioner	Sampel dalam penelitian n 99 perawat.	1. Beban kerja 2. Pelatihan 3. Efektivitas kerja perawat	1. Ada hubungan antara beban kerja terhadap efektivitas kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan (p value = $0,026 < \alpha 0,05$) 2. Ada hubungan antara pelatihan terhadap efektivitas kerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan (p value = $0,015 < \alpha 0,05$)
Riadinni Alita (2019)	Konfirmasi Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit	Analitik dengan pendekatan <i>cross sectional study</i> dengan metode analisis Structural Equation Model menggunakan Smart PLS 2.0 dan SPSS 18	Sampel sebanyak 70 responden	1. Pengawasan kerja 2. Motivasi kerja 3. Lingkungan kerja 4. Disiplin kerja 5. Efektivitas kerja	Variabel efektivitas kerja dipengaruhi langsung oleh beberapa variabel, diantaranya variabel pengawasan sebesar 11.63%, motivasi sebesar 16.45%, lingkungan kerja 59.06% dan disiplin kerja sebesar 7.95%. Pengaruh tidak langsung sebesar 7.95%.
Rembulan (2021)	Analisis Efektivitas Kerja Ditinjau Dari Pengawasan dan	Analitik kuantitatif	Sampel 39 orang pegawai kantor Pengadil an Tata	1. Pengawasan 2. Kopetensi 3. Efektivitas kerja	1. Pengawasan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai $p=0,004 < 0,05$.

Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Populasi dan Sampel	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Kompetensi Pegawai		Usaha Negara Palembang		2. Kompetensi mampu menaikkan efektivitas kerja pegawai $p=0,042<0,05$.. 3. Secara bersama-sama pengawasan dan kompetensi bisa memberikan peningkatan signifikan efektivitas kerja pegawai $p=0,000<0,05$.
Nisrina Efa Shintya (2020)	Hubungan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Dengan Efektivitas Kerja Perawat	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain survey analitik melalui pendekatan cross sectional	Sampel penelitian adalah perawat yang menggunakan sistem informasi manajemen rumah sakit sebanyak 40 orang yang diambil melalui teknik purposive sampling	1. Sistem informasi manajemen rumah sakit 2. Efektivitas kerja perawat	Ada hubungan antara sistem informasi manajemen rumah sakit dengan efektivitas kerja perawat ($p\text{-value } 0,011 < \alpha 0,05$; OR 7,000)
Rido Rido (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan	Metode Penelitian adalah metode Kuantitatif	Sampel berjumlah 55 responden pada	1. Kepemimpinan 2. Disiplin kerja 3. Pengawasan	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Populasi dan Sampel	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng	dengan menggunakan total sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng	4. Efektivitas kerja	efektivitas kerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai 3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai 4. Kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai

Berdasarkan uraian di atas, maka walau telah ada penelitian tentang efektivitas kerja perawat, namun tetap berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan. Kebaruan pada penelitian ini adalah analisis yang digunakan peneliti adalah analisis regresi linier dimana peneliti ingin mengetahui pengaruh faktor produktivitas, kepuasan, dan kompetensi terhadap efektivitas kerja perawat. Populasi yang diambil dalam penelitian adalah perawat di RSUD Taman Husada Kota Bontang. Variabel yang diteliti adalah produktivitas, kepuasan, dan kompetensi dihubungkan dengan efektivitas kerja perawat. Dengan demikian, maka topik penelitian yang peneliti lakukan ini benar-benar asli.