

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan sebagai landasan hukum dalam penyelenggaraan layanan kesehatan di negara ini. Undang-Undang ini mencakup berbagai aspek, termasuk hak dan kewajiban pasien, standar pelayanan kesehatan, serta peran aktif masyarakat dalam mencapai derajat kesehatan yang optimal. Untuk mencapai suatu keseimbangan yang dinamis mempunyai fungsi utama melayani masyarakat selama 24 jam dan mengutamakan pelayanan kesehatan yang prima. Peranan terpenting layanan kesehatan adalah jaminan mutu layanan kesehatan yang artinya sesuai dengan harapan dan kebutuhan pasien sehingga diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan lebih memperhatikan kepentingan konsumen (Suriana et al., 2021).

Institusi rumah sakit tidak terlepas dari banyaknya petugas kesehatan yang ada di dalamnya. Salah satu tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan bagian penting dari pelayanan keperawatan yang dilakukan di rumah sakit. Pelayanan keperawatan yang berkualitas adalah keinginan semua orang, maka sebagai penyedia pelayanan kesehatan khususnya rumah sakit dituntut harus dapat

meningkatkan mutu pelayanan dengan memperhatikan kinerja sumber daya manusianya. Pelayanan Keperawatan adalah bentuk pelayanan profesional yang menjadi bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan (Pratama, 2020).

Mutu pelayanan keperawatan menjadi indikator pelayanan kesehatan dan juga sebagai salah satu faktor yang menentukan gambaran institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Pelayanan keperawatan yang kurang baik bisa mengakibatkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan rumah sakit, karena pelayanan yang diberikan oleh perawat akan menjadi lebih baik apabila didukung oleh kinerja perawat yang baik (Mangkunegara, 2021).

Salah satu pelayanan kesehatan yang ada di Indonesia adalah pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan mempunyai peran penting dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan secara keseluruhan terutama di rumah sakit. Perawat bertanggung jawab untuk mengetahui kapan salah satu metode ini lebih dibutuhkan dari yang lainnya. Kinerja perawat merupakan hasil dari kualitas kerja dan nilai yang dicapai seorang perawat dalam mengerjakan tugasnya sebagaimana tanggung jawabnya dalam melakukan asuhan keperawatan pada pasien secara menyeluruh (Venakontesa et al., 2023).

Masalah kinerja perawat sendiri masih menjadi fenomena di belahan negara. Pada tahun 2023 di Kota Islamabad, Pakistan menunjukkan hasil kinerja perawat baik hanya 12% dan perawat dengan kinerja kurang baik sebanyak 88%, kurangnya kinerja banyak disebabkan oleh kurangnya kualitas

perawat dalam menjalankan komunikasi, kurangnya motivasi, kelebihan beban kerja yang dirasakan, kurangnya kompensasi yang diterima, membuat perawat merasa apa yang sudah mereka kerjakan tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima. Sehingga hal tersebut membuat mereka merasa kurang diperhatikan (Hameed, 2023).

Smith et al (2022) dalam penelitiannya menemukan hanya 27,9% perawat Australia yang bekerja di daerah pedesaan yang puas dengan pekerjaannya. Penelitian (Kitajima, 2020) menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat dan perawat spesialis kanker di Jepang hanya sebesar 38,45% dan 49%. Survei yang dilakukan terhadap para perawat di Jepang menemukan sebanyak 33,9% perawat tidak puas dengan gaji yang diterima dan 44,2% perawat mengeluh akan beban kerja yang berat, lebih dari 50% perawat tidak puas dengan gaji yang diterima dan mengeluh tidak adanya terjadi peningkatan dari gaji yang diterima selama ini (Satoh et al., 2017). Penelitian (Oktizulvia & Kesuma, 2023) menemukan bahwa rata-rata kepuasan kerja perawat di rumah sakit tipe C di Sumatera Barat hanya mencapai 48,6%. (Sari & Suara, 2024) juga menemukan bahwa sebanyak 69% perawat yang bekerja di rumah sakit swasta mengungkapkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Ketidakpuasan perawat ini akan berpengaruh terhadap kinerja perawat tersebut.

Kinerja perawat rumah sakit di Indonesia saat ini masih rendah hal ini terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Meher & Rochadi, 2021) tentang pengaruh karakteristik individu dan Motivasi terhadap kinerja

perawat di Ruang Rawat Inap RS. Raskita ditemukan hasil kinerja perawat kurang baik (52,2%) dan kinerja perawat baik (47,5%). Kinerja yang dinilai pada penelitian ini pada pengkajian keperawatan yang tidak baik, yaitu 65,6%, diagnosa keperawatan yang tidak baik, yaitu 62,3%, perencanaan keperawatan yang tidak baik, yaitu 73,8%, tindakan keperawatan yang tidak baik, yaitu 70,5%, evaluasi keperawatan yang tidak baik, yaitu 60,7%, catatan asuhan keperawatan yang tidak baik, yaitu 63,9%, serta disiplin kerja yang tidak baik, yaitu 72,1%.

Adapun hasil penelitian (Ma'wah, 2020) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan ditemukan hasil perawat dengan kinerja buruk sebanyak 52,5%, sedangkan perawat dengan kinerja baik lebih rendah sebanyak 47,5%. Kinerja perawat dilihat dari asuhan keperawatan yang dikerjakan oleh perawat tersebut. Jika asuhan keperawatan tidak baik dilaksanakan, maka kinerja pun juga tidak baik. Dari hasil penelitian terlihat asuhan keperawatan yang paling buruk adalah pada perencanaan keperawatan. Padahal, sebelum melaksanakan suatu kegiatan perencanaan mutlak dilakukan agar kegiatan yang dilakukan berjalan dengan baik. Hal ini sama dengan kinerja perawat yang tidak akan baik jika tidak ada perencanaan atau perencanaan tidak dijalankan dengan baik.

Standar Asuhan Keperawatan adalah uraian pernyataan tingkat kinerja yang diinginkan, sehingga kualitas struktur, proses dan hasil dapat dinilai. Hubungan antara kualitas dan standar menjadi dua hal yang saling

terkait erat, karena melalui standar dapat dikuantifikasi sebagai bukti pelayanan meningkat dan memburuk. Standar dokumentasi merupakan standar yang dibuat untuk mengukur kualitas dan kuantitas dokumentasi keperawatan, dimana standar ini dapat digunakan sebagai pedoman praktik dalam memberikan tindakan keperawatan. Standar dokumentasi diperlukan sebagai petunjuk dan arah dalam mengelola pencatatan kegiatan asuhan keperawatan dan membuat pola pencatatan yang tepat (Nursalam, 2019).

Salah satu komponen penting dalam memberikan perawatan kesehatan di rumah adalah perawat, yang memiliki tingkat interaksi tertinggi dengan pasien dan keluarga mereka saat memberikan perawatan kesehatan. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat adalah intensitas tinggi antara pasien dan keluarga (Martina, 2020). Stres kerja merupakan suatu kondisi yang menimbulkan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi, yang tidak dapat dikendalikan oleh karyawan, dapat mengganggu kemampuan kerja karyawan (Saputra, 2022).

Ketika perawat mengalami stres ditempat kerja, hal itu terlihat dalam perawatan yang mereka berikan kepada pasien. Perawat yang berada dalam keadaan stres cenderung memberikan perawatan berkualitas rendah kepada pasien mereka, ini termasuk hal-hal seperti mudah teralihkan, menunjukkan tanda-tanda kelelahan dan bahkan bertindak dengan cara yang tidak profesional, yang mengarah pada layanan yang kurang baik bagi pasien.

Ketika perawat bertindak secara tidak profesional ditempat kerja, hal itu terlihat dalam perwatan yang mereka berikan kepada pasien (Nuraini, 2019).

Prevalensi stres kerja pada tenaga kesehatan khususnya perawat bervariasi pada setiap Negara di dunia. Di Negara Amerika pada tahun 2023 stres kerja pada perawat mencapai 89,2% diikuti oleh beberapa Negara lain seperti Korea Selatan 85,2% pada tahun 2022, Eropa 58,2% pada tahun 2021 (Puspita & Nauli, 2024). Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2022 mengungkapkan bahwa 50,9%, perawat di Indonesia mengalami stress kerja. Stres kerja mempengaruhi 44% perawat di bangsal rawat inap penyakit dalam Rumah Sakit Husada, 51,5% di bangsal penyakit dalam Rumah Sakit Internasional MH. Thamrin Jakarta, 54% di bangsal penyakit dalam Rumah Sakit PELNI "Petamburan" Jakarta, dan 51, 2% perawat di Intensive Care Unit (ICU) dan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi (Lelyana, 2022).

Menurut (Kasmir, 2019) faktor yang berkaitan dengan kinerja antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain faktor individu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang dari pengalaman, keluarga (konflik peran ganda). Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan deskripsi

pekerjaan (*job description*). Faktor psikologis, persepsi, sikap kepribadian, pola belajar, dan motivasi (Saputra, 2022).

Penelitian (Muhammad et al., 2020) tentang hubungan stres kerja dan konflik kerja mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Kepahiang ditemukan hasil 45% kinerja, 41% stres kerja tinggi (48,8%). Penelitian Amalia (2024) tentang hubungan stres kerja dengan kinerja perawat wanita di RSUD Padang Pariaman ditemukan hasil stres kerja sedang (29,4%) dan kinerja perawat kurang baik (37,3%) dan stres kerja dengan kinerja perawat ($pvalue=0,002$)

Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang merupakan Rumah Sakit tipe C di kota Padang. Jumlah pasien rawat inap di Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2020 yaitu 1.176 pasien kemudian tahun 2021 mencapai 1.416 pasien dan meningkat pada tahun 2022 yaitu 1.680 pasien. Hal ini diperkuat dengan tingkat BOR Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang yang mencapai 71,4% pada tahun 2022.

Angka BOR Ruang Rawat Inap adalah pada tahun 2021 sebanyak 60,51% dan tahun 2022 71,4%. BOR setiap tahunnya mengalami perubahan yang perlu diwaspadai karena dapat mempengaruhi kinerja perawat. Maka perawat diharapkan mampu untuk totalitas dalam memberikan asuhan keperawatan yang harus sesuai dengan SOP yang ada. Kondisi prosedur kerja yang ketat dan kondisi pasien yang lebih kompleks memungkinkan akan mempengaruhi kinerja perawat tersebut.

Survei awal yang peneliti lakukan tanggal 08 Januari 2025 dengan observasi dan wawancara pada 10 orang perawat di Ruang Salim 4 orang, Imam Bonjol 3 orang dan Rasuna Said 3 orang di Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang, 30% kinerja perawat baik dan 70% kinerja perawat kurang baik, kinerja kurang baik dilihat dari pendokumentasian asuhan keperawatan masih ada yang tidak lengkap, untuk pengkajian 30%, diagnosa 20%, evaluasi 20%. Hasil rata-rata pendokumentasian asuhan keperawatan didapatkan 70% terhadap penilaian kinerja pada perawat pelaksana. Dari 10 orang perawat 50% perawat mengalami stres dalam menghadapi pekerjaannya berdampak pada kinerja perawat seperti menunda pekerjaan, menghindari pekerjaan dan produktifitas menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti telah melakukan penelitian tentang apakah ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di RS. TK III. Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2025.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di RS. TK III. Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2025 ?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di RS. TK III. Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2025.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kinerja perawat di RS. TK III. Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2025.
- b. Diketahui distribusi frekuensi stres kerja di RS. TK III. Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2025.
- c. Diketahui hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di RS. TK III Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2025.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Teoritis

a. Bagi Peneliti

Sebagai pengembangan kemampuan peneliti sehingga dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapati dan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi peneliti dalam hal penelitian ilmiah.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk peneliti selanjutnya mengenai masalah yang berhubungan dengan kinerja perawat.

2. Praktis

a. Bagi Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang

Diharapkan dapat memberikan saran dan informasi bagi direktur Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang sebagai bahan

pertimbangan dan menentukan kebijakan terkait dengan kinerja dan pelayanan perawat.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan dapat dijadikan bahan pembelajaran dan tambahan di perpustakaan Keperawatan di Universitas Alifah serta dapat dijadikan sebagai data informasi bagi institusi pendidikan

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di RS. TK III. Dr. Reksodiwiryo Padang Tahun 2025. Jenis penelitian *analitik* dengan desain *cross sectional study*. Adapun variabel independen stres kerja sedangkan variabel dependen kinerja perawat. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret – Agustus 2025. Pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 17 – 25 April 2025. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana yang ada di Rumah Sakit TK III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2025 berjumlah 100 dengan sampel 50 orang. Teknik pengambilan sampel *proporsional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara angket dan pengisian kuesioner. Analisis penelitian univariat dan bivariat. Uji statistik yang digunakan uji *Chi Square*.