

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan memiliki indikator mutu (standar pelayanan minimal), salah satunya adalah persentase angka kejadian infeksi nosokomial (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2021). 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, 2021).

Pelayanan kesehatan yang bermutu salah satu indikatornya pelayanan keperawatan menjadi indikator pelayanan kesehatan dan juga sebagai salah satu faktor yang menentukan gambaran institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Apabila 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. Kinerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021).

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Proses atau rangkaian kegiatan pada praktik keperawatan yang diberikan secara langsung kepada pasien di berbagai tatanan pelayanan kesehatan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sebagai perawat pelaksana. Kinerja adalah hasil kerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan wewenangnya yang berdampak terhadap kualitas pelayanan rumah sakit, namun faktanya kinerja keperawatan masih rendah pada sebagian besar rumah sakit (Mangkunegara, 2021).

Berbagai permasalahan terkait kinerja perawat telah menjadi trend dan isu dalam pengelolaan rumah sakit. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja perawat tingginya beban kerja dalam memberikan asuhan keperawatan, rendahnya kompensasi perawat, lingkungan kerja yang tidak mendukung, motivasi kerja yang rendah, ketidakefektifan metode asuhan yang digunakan, serta permasalahan dalam pelaksanaan proses keperawatan (Mangopo, 2021).

Menurut Widiaswari (2021) bahwa kinerja perawat dilihat dari kualitas kerjam kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu dalam

menyelesaikan pekerjaan, kemampuan perawat menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas pelayanan keperawatan.

Penelitian dilakukan oleh Tulasi dkk (2023) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Perawat di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara ditemukan hasil kinerja perawat kurang baik (55,1%) dan kinerja baik (45,9%). Hasil penelitian kinerja perawat yang kurang baik dapat dilihat sering terlambatnya masuk kerja, komunikasi sesama perawat kurang baik dan kinerja baik dapat dilihat menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan agar nyaman dalam lingkungan pekerjaan, pandai mengatur manajemen pekerjaan, datang tepat waktu dan mempersiapkan semua alat-alat yang akan digunakan, melengkapi semua dokumen-dokumen keperawatan sesuai dengan prosedur

Hasil penelitian Meher dkk (2022) 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 merupakan hubungan hasil pekerjaan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan hasil implementasi dari rencana yang telah disusun dan dilakukan oleh SDM yang punya kemampuan, kompetensi motivasi dan kepentingan.

Penelitian yang dilakukan oleh 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 merupakan aplikasi pengetahuan dan kemampuan yang telah diterima selama mengikuti pendidikan sebagai perawat untuk dapat menerapkan ilmu dalam memberikan pelayanan dan mempunyai tanggungjawab dalam meningkatkan derajat kesehatan dan melayani pasien sesuai dengan tugas, fungsi dan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan penelitian Jardali (2023) kinerja perawat belum optimal dilihat dari penelitian di Rumah Sakit Bhayangkara Pekanbaru menunjukkan kinerja seorang perawat yang rendah sebesar 53,4%. Penilaian kinerja pada hakikatnya merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja perSonal dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian perSonalia dan memberikan umpan balik kepada perSonal tentang pelaksanaan kerja.

Menurut Kasmir (2020) 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 sebagai berikut faktor kemampuan, motivasi, prestasi, penilaian, faktor rating, job yang berhubungan dengan rating, rating seleksi, *job performance* (Mangkunegara, 2022).

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi bekerja dengan demikian, dapat dikatakan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang (Kasmir, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Arsita (2020) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Ungaran Kabupaten Semarang ditemukan hasil lebih dari separuh (66,8%) lingkungan kerja kurang baik. Penelitian juga di dapatkan faktor lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja perawat. Dimana hal-hal terkait lingkungan yang berhubungan dengan kinerja perawat berupa permasalahan antar unit juga berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan sehingga perlu adanya pertemuan rutin dan koordinasi antar unit kerja untuk menghindari konflik antar unit selama berkerja. Hubungan antar pribadi dinilai mempengaruhi kinerja seseorang.

Penelitian Amelia (2023) tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Jakarta

ditemukan hasil lingkungan kerja kurang baik (68,5%). Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan fisik dan non fisik tempat karyawan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Indikator yang diukur dalam hal ini adalah hubungan dengan teman sejawat, hubungan dengan pimpinan, sarana dan prasarana serta kebersihan lingkungan. Sedangkan motivasi merupakan dorongan perawat untuk lebih bekerja secara giat guna mendapatkan hasil yang maksimal.

Komitmen diartikan kepatuhan perawat kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Mematuhi janji-janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa rumah sakit jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Kasmir, 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Sumarni (2021) tentang hubungan komitmen organisasi dan perawat terhadap kinerja perawat di RSUD Wates Progo ditemukan hasil komitmen sedang 76%, kinerja sedang 63%. Ada hubungan komitmen organisasi dengan kinerja perawat ($p\ value=0,034$). Komitmen hasil penelitian ini sebanyak sebanyak 15% mengatakan tinggi merasa rumah sakit layak untuk mendapatkan loyalitasnya. Sebanyak 76%, tidak benar bagi responden untuk meninggalkan rumah sakit karena sebagian besar hidupnya akan terganggu meskipun mendapatkan keuntungan.

Sebanyak 9% memiliki sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan rumah sakit, responden yang berkomitmen rendah mengakibatkan turnover meningkat.

Penelitian Sebastian (2023) tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di rumah sakit Ridogalih Sukabumi ditemukan hasil lingkungan berpengaruh terhadap kinerja perawat ($p\ value=0,027$). Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat ($p\ value=0,013$). Penelitian Nurjannah (2023) tentang pengaruh kepemimpinan, komitmen dan perilaku kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah kota Kendari ditemukan hasil kinerja 91,95% baik, komitmen baik 91,95% dan ada hubungan komitmen organisasi dengan kinerja perawat ($p\ value=0,000$).

Berdasarkan hasil laporan rekapitulasi mutu pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh manajemen RSI. Siti Rahmah Padang tahun 2024 diketahui bahwa indikator kinerja pelayanan rumah sakit RSI Siti Rahmah Padang masih rendah dimana BOR (45,08%), TOI (4,07%), LOS (3,43%) dan BTO (4,12%) dan NDR (6,75%) (RSI. Siti Rahmah Padang, 2024).

Berdasarkan survey awal peneliti di RSI. Siti Rahmah Padang tanggal 24 Januari 2025 terhadap 10 orang perawat di ruangan rawat inap, 40% kinerja perawat baik dan 60% perawat memiliki kinerja kurang baik, kinerja kurang baik dapat dilihat dari kedisiplinan perawat, dimana perawat memiliki absensi terlambat lebih dari 3 kali sebanyak 70% dan 60% perawat merasa lelah karena pasien terlalu banyak. Dari 6 orang tersebut 75%

mengatakan perawat sering salah paham antara ruangan dalam penitipan pasien, karena kamar di ruangan penuh dan dilihat dari faktor lingkungan kondisi fisik, 70% perawat mengatakan suhu udara diruangan kurang sejuk. Komitmen rumah sakit 50% mengatakan tidak menerima dengan pekerjaan tambahan, kebijakan rumah sakit tidak menguntungkan bagi perawat, perawat memilih bekerja ditempat lain dengan reward yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti telah melakukan penelitian tentang hubungan lingkungan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja perawat dari Perspektif perawat di Ruang Rawat Inap RSI. Siti Rahmah Padang tahun 2025.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan lingkungan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja perawat dari perspektif perawat di Ruang Rawat Inap RSI. Siti Rahmah Padang tahun 2025 ?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan lingkungan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja perawat dari perspektif perawat di Ruang Rawat Inap RSI. Siti Rahmah Padang tahun 2025.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kinerja perawat dan Perspektif perawat di Ruang Rawat Inap RSI. Siti Rahmah Padang tahun 2025.

- b. Diketahui distribusi frekuensi lingkungan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSI. Siti Rahmah Padang tahun 2025.
- c. Diketahui distribusi frekuensi komitmen organisasi perawat di Ruang Rawat Inap RSI. Siti Rahmah Padang tahun 2025.
- d. Diketahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat dari perspektif perawat di Ruang Rawat Inap RSI. Siti Rahmah Padang tahun 2025.
- e. Diketahui hubungan komitmen organisasi dengan kinerja perawat dari perspektif perawat di Ruang Rawat Inap RSI. Siti Rahmah Padang tahun 2025.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Teoritis

- a. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan dalam hal penyusunan proposal serta dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat dibangku perkuliahan tentang metodologi penelitian dan mutu pelayanan keperawatan.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan perbandingan dan informasi untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat.

2. Praktis

a. Bagi RSI. Siti Rahmah Padang

Diharapkan dapat memberikan sumbangan saran dan informasi bagi direktur RSI. Siti Rahmah Padang sebagai bahan pertimbangan dan menentukan kebijakan terkait dengan pelayanan kesehatan masyarakat.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat menambah wawasan bagi mahasiswa dan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi di perpustakaan Universitas Alifiah Padang.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja perawat dari perspektif perawat di Ruang Rawat Inap RSI. Siti Rahmah Padang tahun 2025. Jenis penelitian *analitik* dengan desain *cross sectional study*. Variabel independen lingkungan kerja, komitmen organisasi sedangkan variabel dependen kinerja perawat dari Perspektif perawat. Penelitian telah dilaksanakan di Ruang Rawat Inap RSI. Siti Rahmah pada bulan Maret – Agustus 2025. Populasi seluruh perawat yang ada di RSI. Siti Rahmah Padang berjumlah 80 orang dengan sampel 44 orang. Teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara menggunakan kuesioner. Analisis penelitian univariat dan bivariat. Uji statistik yang digunakan uji *Chi Square* dengan nilai kepercayaan 95%