

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan secara menyeluruh kepada masyarakat, baik dalam upaya pemulihan, peningkatan kesehatan, maupun penanganan rujukan. Sebagai penyedia jasa layanan kesehatan, rumah sakit dituntut untuk mampu memenuhi kebutuhan dan harapan pasien dari berbagai aspek, termasuk mutu pelayanan medis dan nonmedis, keselamatan pasien, prosedur pelayanan, efisiensi biaya, serta penyediaan informasi yang memadai. Keselamatan pasien menjadi tujuan utama dalam pelayanan kesehatan dan merupakan tanggung jawab seluruh tenaga kesehatan, terutama tenaga keperawatan sebagai pemberi asuhan langsung kepada pasien (Nurhidayati et al., 2023).

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan yang bersifat profesional dan didasarkan pada ilmu serta praktik keperawatan. Perawat merupakan sumber daya manusia terbesar di rumah sakit, yaitu sekitar 60–70% dari keseluruhan tenaga kesehatan, serta merupakan tenaga yang paling lama berinteraksi langsung dengan pasien. Oleh karena itu, kualitas pelayanan keperawatan sangat menentukan mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Kinerja perawat yang optimal akan mendukung keselamatan pasien, meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, serta memengaruhi kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit (Marna et al., 2023).

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat memiliki dampak yang signifikan terhadap mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit kinerja yang optimal meningkatkan ketepatan tindakan, keselamatan pasien, serta kontinuitas pelayanan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan kualitas pelayanan dan meningkatkan risiko kesalahan medis (Kamila, S & Fauziah, 2024). Kinerja perawat juga berpengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan pasien, pelayanan yang responsif, komunikatif, dan empatik dari perawat akan meningkatkan persepsi positif pasien terhadap layanan rumah sakit, sementara kinerja yang kurang baik dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kepercayaan pasien terhadap institusi kesehatan (Sari & Siahaan, 2025).

Kinerja perawat hingga saat ini masih menghadapi berbagai tantangan yang menjadi perhatian dalam pelayanan kesehatan. Pada tahun 2023 di kota Islamabad, Pakistan menunjukkan hasil kinerja perawat yang baik hanya 12%, sedangkan hasil kinerja perawat yang kurang baik sebanyak 88%. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh keterbatasan kemampuan komunikasi, tingginya beban kerja, rendahnya tingkat kompensasi yang diterima perawat, lingkungan kerja yang kurang kondusif, rendahnya motivasi kerja, ketidakefektifan metode asuhan yang diterapkan, serta kendala dalam pelaksanaan proses keperawatan (Hameed, 2023).

Di Indonesia, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat di beberapa rumah sakit saat ini masih belum optimal. Hal ini terlihat dari penelitian

sebelumnya yang dilakukan Rahmadhani et al (2024) di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan kinerja perawat kurang baik sebesar 66,7%. Penelitian Khusnah et al (2023) di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Masyitoh Bangil dari 47 responden di dapatkan bahwa kinerja perawat kurang baik sebesar 40,4%. Penelitian Santari (2022) di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa 54 perawat 65,9% berada dalam kategori kinerja kurang baik.

Kondisi ini juga terlihat di tingkat daerah khususnya di Sumatera Barat. Penelitian Wahyuni (2025) di Rumah Sakit TK III. Dr. Reksodiwiryo Padang yang menunjukkan kinerja perawat yang kurang baik sebesar 46%. Penelitian Saputri (2025) di RSI Siti Rahmah Padang didapatkan kurang dari separuh (38,6%) kinerja perawat kurang baik. Penelitian yang dilakukan Amalia (2024) di RSUD Padang Pariaman ditemukan hasil kinerja perawat kurang baik sebesar 37,3%. Penelitian Desrison (2024) yang menunjukan bahwa separuh dari perawat di RSUD Sawahlunto menunjukkan kinerja perawat yang kurang baik sebesar 51,8% dari jumlah responden

Penelitian dilakukan oleh Mayenti et al (2025) di Rumah Sakit tipe A Kota Pekanbaru kinerja perawat kurang baik sebesar 60%. Kinerja yang dinilai pada penelitian ini pada pengkajian keperawatan yang kurang baik sebesar 65,6%, diagnosa keperawatan yang kurang baik sebesar 62,3%, perencanaan keperawatan yang kurang baik sebesar 73,8%, tindakan keperawatan yang kurang baik sebesar 70,5%, evaluasi keperawatan yang kurang baik sebesar 60,7%, catatan asuhan keperawatan yang kurang baik sebesar 63,9%, serta disiplin kerja yang kurang

baik sebesar 72,1%. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan kinerja perawat masih menjadi isu yang perlu diperhatikan dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Adapun penelitian lain yang dilakukan Putra (2023) di Rumah Sakit Daerah Provinsi Jambi yang menunjukkan kinerja perawat belum optimal dilihat dari perawat masih sering terlambat masuk kerja sebesar 38%, ketidaktepatan waktu dalam menjalankan tugas sebesar 36%, kerja sama yang kurang optimal terutama dalam komunikasi yang tidak efektif dan koordinasi sesama rekan kerja sebesar 44%, perawat memiliki hubungan kerja yang kurang baik, dan sesama rekan kerja sebesar 31% yang berdampak pada suasana kerja yang kurang kondusif.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan fisik dan non fisik tempat perawat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Lingkungan kerja dapat berupa sarana dan prasana serta kebersihan lingkungan, hubungan antar rekan kerja, dan hubungan dengan pimpinan. Lingkungan kerja juga sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja, meliputi interaksi yang positif antar perawat, kolaborasi yang baik antar profesi, serta terjalinnya hubungan profesional yang harmonis antara perawat dan atasan langsung (Wulandari et al., 2026).

Fenomena terkait lingkungan kerja perawat masih menjadi perhatian dalam beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Fitri et al (2025) menunjukkan bahwa 58,9% lingkungan kerja berada dalam kategori kurang

baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja masih belum optimal sebanyak 26,4 % fasilitas kerja yang belum memadai, sebanyak 20,8% kondisi ruangan kerja yang kurang nyaman, sebanyak 35,1% terkait hubungan rekan kerja yang kurang harmonis, dan sebanyak 21,4% terkait kurangnya dukungan dari pimpinan. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan, sehingga perbaikan kondisi lingkungan kerja menjadi salah satu upaya penting dalam meningkatkan kinerja perawat serta kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Penelitian lain yang dilakukan Saludung (2024) ditemukan hasil lingkungan kerja perawat yang kurang baik 68,5%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan tugasnya. Dilihat dari aspek lingkungan kerja fisik masih belum optimal pada indikator penerangan sebesar 48,6%, suhu udara sebesar 34,3%, tingkat kebisingan sebesar 42,9%, keamanan sebesar 25,7%, dan tata letak peralatan sebesar 28,6%. Hasil penelitian juga melihat aspek lingkungan kerja non fisik juga masih belum optimal, ditemukan hubungan sesama rekan kerja sebesar 48,6% dan dukungan dari atasan sebesar 28,6%.

Lingkungan kerja dalam pelayanan kesehatan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja perawat karena lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan efisiensi kerja, kenyamanan, serta fokus perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan kelengkapan

fasilitas, maupun aspek non fisik seperti hubungan kerja, komunikasi, dan dukungan dari atasan, dapat mengurangi beban kerja dan kelelahan sehingga perawat dapat bekerja secara optimal dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka dapat memicu stres kerja dan kelelahan, konflik, maupun kurangnya dukungan dari institusi berpotensi meningkatkan beban psikologis dan memicu ketidakharmonisan dalam lingkungan rumah sakit yang berdampak pada menurunnya kinerja perawat (Wulandari et al., 2026).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wahyuni et al (2025) tentang hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di RSUD Mitra Medika Amplas, ditemukan hasil lingkungan kerja berada dalam kategori kurang baik sebesar 58,9% dan kinerja perawat yang kurang baik sebesar 49,6%, menunjukan adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Penelitian Saputri (2025) tentang hubungan lingkungan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja perawat di ruangan rawat RSI. Siti Rahmah didapatkan kurang dari separuh (38,6%) kinerja perawat kurang baik, kurang dari separuh (36,4%) lingkungan kerja kurang baik, ditemukan adanya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat.

Penelitian Atmalia et al (2023) tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jakarta ditemukan hasil lingkungan kerja kurang baik sebesar 68,5% dan kinerja perawat kurang baik sebesar 56,2% serta ditemukan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja dengan kinerja perawat. Penelitian Sari et al. (2022) juga

menunjukkan lingkungan kerja kurang baik sebesar 55,3% dan kinerja perawat kurang baik sebesar 48,7%. Pratama et al (2021) menemukan lingkungan kerja kurang baik sebesar 60,4% dan kinerja perawat kurang baik sebesar 52,1%.

Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang merupakan perangkat daerah Pemerintahan Kota Padang Provinsi Sumatera Barat. Salah satu rumah sakit umum milik instansi pemerintah Kota Padang yang beralamat di Jalan Aia Paku Sei. Sapih Kecamatan Kuranji Kota Padang. Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang memiliki visi untuk mewujudkan pelayanan yang bermutu dan berorientasi pada kepuasan pasien. Berdasarkan hasil laporan rekapitulasi mutu pelayanan kesehatan yang dilakukan oleh manajemen RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2025 diketahui bahwa indikator kinerja pelayanan rumah sakit RSUD dr. Rasidin Padang belum optimal dimana angka BOR (50,24%), TOI (4,02%), ALOS (4,67%) dan BTO (4,92%) dan NDR (5,75). Kondisi ini menunjukan bahwa efektivitas pelayanan rumah sakit masih perlu ditingkatkan, yang salah satunya dapat dipengaruhi oleh kinerja tenaga kesehatan, yaitu perawat. Perawat diharapkan mampu untuk totalitas dalam memberikan asuhan keperawatan yang harus sesuai dengan SOP yang ada di rumah sakit (RSUD dr. Rasidin Padang, 2025).

Berdasarkan survei awal peneliti lakukan pada tanggal 26–27 Februari 2026 terhadap 10 orang perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang. Dari aspek kinerja, sebanyak 60% perawat menyatakan masih mengalami kesulitan dalam mengambil inisiatif pada situasi kerja tertentu, dan perawat mengungkapkan mengalami kelelahan kerja yang berkaitan dengan tingginya

jumlah pasien yang harus dilayani, dan 60% perawat menyatakan pernah mengalami keterlambatan hadir di tempat kerja. Dari aspek lingkungan kerja non fisik, 70% perawat menyatakan bahwa komunikasi antar sesama rekan kerja belum optimal, sebanyak 50% perawat juga menyampaikan bahwa dukungan, arahan, dan motivasi dari atasan dirasakan belum optimal. Dari aspek lingkungan kerja fisik, sebanyak 60% perawat menyatakan bahwa beberapa fasilitas penunjang kerja masih memerlukan perbaikan dan peningkatan karena kondisinya belum sepenuhnya optimal dalam menunjang kelancaran pelaksanaan pelayanan keperawatan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti telah melakukan penelitian berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2026”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Ada Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2026?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2026.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kinerja perawat di ruangan rawat inap rumah sakit RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2026.

- b. Diketahui distribusi frekuensi lingkungan kerja di ruangan rawat inap rumah sakit RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2026.
- c. Diketahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja di ruangan rawat inap rumah sakit RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2026.

D. Manfaat Penelitian

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

Sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya dan dapat juga dijadikan data pembandingan pada penelitian dengan topik yang sama.

2. Praktis

a. Bagi Rumah Sakit RSUD dr. Rasidin Padang

Sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun kebijakan peningkatan lingkungan kerja guna menunjang kinerja perawat.

b. Bagi Perawat

Memberikan gambaran mengenai pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dalam mendukung kinerja dan kenyamanan kerja perawat.

c. Bagi Universitas Alifah Padang

Menjadi sumber referensi bagi mahasiswa dalam pengembangan penelitian di bidang keperawatan dan manajemen pelayanan kesehatan.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Ruangan Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2026. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional study*. Variabel independen lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen kinerja perawat. Penelitian ini telah dilaksanakan di Ruangan Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2026, pada bulan Maret – Agustus 2026, pengumpulan data dilakukan pada tanggal 22-30 Juni 2026. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2026 berjumlah 70 orang dengan sampel 60 orang. Teknik pengambilan sampel *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan angket dan pengisian kuesioner. Analisis penelitian univariat dan bivariat. Uji statistik yang digunakan uji *Chi Square* dengan *p value* 0,000 ($< 0,05$) nilai kepercayaan 95%.