

BAB 1: PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja petugas kesehatan dalam memberikan layanan kepada pasien merupakan salah satu ukuran yang dapat menentukan kualitas dari pelayanan kesehatan. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai selama periode waktu tertentu dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada pekerja.⁽¹⁾ Petugas yang memiliki kinerja baik akan memberikan pelayanan yang berkualitas dengan memenuhi standar pelayanan yang ada, sehingga kebutuhan pasien dapat terpenuhi.⁽²⁾

Kementerian Kesehatan RI tahun 2023 mengeluarkan data mengenai Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK), dimana jumlah SDM Kesehatan terbanyak di Indonesia adalah tenaga keperawatan yaitu sebanyak 583.347 orang (44,3%). Sumatera Barat menduduki posisi ke 14 dari 38 provinsi dengan jumlah tenaga keperawatan terbesar yaitu sebanyak 12.236 orang.⁽³⁾ Kinerja perawat sangat menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien di berbagai fasilitas pelayanan kesehatan, terutama rumah sakit karena perawat lebih sering berinteraksi memberikan perawatan pada pasien dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya.⁽⁴⁾⁽⁵⁾

Peran utama profesional perawat adalah memberikan asuhan keperawatan kepada klien (pasien, keluarga, dan masyarakat) mulai dari yang sederhana sampai yang kompleks.⁽¹⁾ Perawat juga bertanggung jawab untuk mendokumentasikan setiap asuhan yang diberikan. Hal tersebut sangat dapat memengaruhi kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit karena dibutuhkan sebagai bukti tertulis

pelayanan yang sudah dilakukan dan bukti dalam proses hukum apabila terdapat masalah dalam pelayanan kesehatan rumah sakit. Asuhan keperawatan yang tidak lengkap dapat berdampak pada penurunan mutu keperawatan dan keberlangsungan asuhan keperawatan yang akan diberikan pada pasien menjadi tidak optimal.⁽⁶⁾

Sebuah penelitian di tiga fasilitas kesehatan swasta di Accra, Ghana menunjukkan adanya penurunan produktivitas perawat. Sebanyak 44,6% perawat melakukan kesalahan dalam pelaporan dan pengambilan keputusan dalam pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja perawat masih belum optimal.⁽⁷⁾ Selain itu, sebuah studi yang dilakukan di Malaysia oleh Manugaran dan Muthuveloo (2019) juga menemukan penurunan kinerja perawat yang signifikan dalam sektor kesehatan. Buruknya kinerja perawat berdampak langsung pada efektivitas layanan kesehatan dan standar perawatan pasien.⁽⁸⁾

Penelitian terdahulu menemukan bahwa kinerja perawat di beberapa rumah sakit Indonesia masih tergolong rendah. Studi di RSUD Kota Tangerang Selatan menunjukkan bahwa meskipun kinerja perawat pada tahun 2019-2020 berada di kategori baik (82%-85,4%), tetapi angka ini turun menjadi 74,3%-75,8% pada tahun 2021-2022.⁽⁹⁾ Penelitian lain oleh Silalahi dan Siregar (2021) di Rumah Sakit Royal Prima Medan menunjukkan sebanyak 75,1% kinerja perawat pelaksana berada dalam kategori kurang baik dan 25,9% berada pada kategori baik.⁽¹⁰⁾ Penelitian oleh Blawir dan Andu (2018) pada perawat ICU RS Stella Maris menunjukkan bahwa kinerja perawat 69,7% berada pada kategori kurang baik dan 30,3% berada pada kategori baik.⁽¹¹⁾

Beban kerja yang tinggi akibat meningkatnya jumlah pasien dan kompleksitas perawatan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian di instalasi rawat inap rumah sakit Harapan Bunda Kota

Batam oleh Febrina et al. (2020) terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dan kinerja perawat. Perawat yang memiliki beban kerja tinggi, akan berpengaruh terhadap kinerjanya yang menjadi kurang baik.⁽¹²⁾

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja perawat. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan tingkat kesesuaian antara apa yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya dengan apa yang mereka anggap layak.⁽¹³⁾ Berdasarkan penelitian dari Syafrizal et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Ketika perawat merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya dan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.⁽¹⁴⁾

Keseimbangan kehidupan dan kerja atau biasa disebut *work life balance* juga berhubungan dengan kinerja seseorang. *Work life balance* mengacu pada kondisi yang memungkinkan pegawai untuk dapat bertindak profesional dan tidak menggabungkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Penelitian oleh Raymond et al. (2024) pada perawat di Rumah Sakit XYZ menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.⁽¹⁵⁾ Seorang perawat yang dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadinya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, sementara mereka yang tidak dapat mencapai *work life balance* akan cenderung memiliki kinerja yang kurang baik.⁽¹⁶⁾

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perawat. Motivasi kerja, sebagai faktor internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas kerja, dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja perawat di ruang perawatan intensif. Hasil studi Sunarto et al. (2024) di ruang perawatan intensif RSUD Bahteramas menemukan adanya hubungan antara motivasi

kerja dengan kinerja perawat. Perawat yang memiliki motivasi kuat cenderung menunjukkan kepatuhan yang lebih baik terhadap prosedur, respons yang lebih cepat terhadap kebutuhan pasien, dan kolaborasi yang lebih efektif dengan tim medis.⁽¹⁷⁾

Lingkungan kerja mencakup semua hal yang berada di sekitar petugas yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas.⁽¹⁵⁾ Berdasarkan penelitian Anas dan Musoli (2022) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di RS PKU Muhammadiyah Temanggung. Dengan lingkungan kerja yang sesuai dan nyaman, para perawat dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal.⁽¹⁸⁾

Perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Intensif (IRI) atau yang biasa dikenal dengan *Intensive Care Unit* (ICU) memiliki peran yang berbeda dengan perawat di unit lain. Unit perawatan intensif menghadirkan tantangan unik karena sifat kritis pasien dan kompleksitas perawatan. Pasien di IRI biasanya menjalani penggantian obat lebih sering dan menerima lebih banyak obat, yang secara signifikan meningkatkan risiko kesalahan. Penelitian Nasrabadi et al. (2017) menunjukkan bahwa di IRI, kesalahan pengobatan terjadi pada tingkat sekitar 1,7 per pasien per hari. Kesalahan ini seringkali disebabkan prosedur berisiko tinggi, pengobatan yang rumit, dan kecepatan kerja yang tinggi.⁽¹⁹⁾ Oleh karena itu, perawat di IRI dituntut memiliki kinerja yang lebih ekstra dibanding instalasi lain untuk menjaga efektivitas layanan dan keselamatan pasien.⁽¹⁷⁾

Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. M. Djamil Kota Padang merupakan rumah sakit kelas A pendidikan yang terakreditasi paripurna dan internasional. Sebagai rumah sakit pusat rujukan di wilayah Sumatera bagian tengah, jumlah kunjungan RSUP Dr. M. Djamil Padang terus meningkat setiap tahunnya. Pada tahun

2022 jumlah kunjungan RSUP Dr. M. Djamil Padang sebanyak 268.669 kunjungan dan meningkat menjadi 298.728 kunjungan pada tahun 2023.

Data laporan tahunan RSUP Dr. M. Djamil Padang menunjukkan tingkat kepuasan staf cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2021 tingkat kepuasan staf sebesar 81,09%, di tahun 2022 menurun menjadi 80,29%, dan kembali mengalami penurunan di tahun 2023 menjadi 80,02%. Penurunan kepuasan staf di rumah sakit tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menjaga kepuasan staf dalam menjamin keberlanjutan dan efektivitas sistem pelayanan rumah sakit.⁽²⁰⁾

RSUP Dr. M. Djamil memiliki Instalasi Rawat Intensif (IRI) yang beroperasi selama 24 jam dengan tenaga ahli yang professional dan terlatih dalam menghadapi pasien dengan kondisi kritis. Perawat yang bekerja di IRI harus memiliki sertifikat kompetensi pelatihan keperawatan kritis. IRI di RSUP Dr. M. Djamil terbagi menjadi 3 ruangan, yaitu Tulip 1, Tulip 2, dan Tulip 3. Jumlah tempat tidur yang ada di IRI berjumlah 27 tempat tidur, dengan rincian Tulip 1 terdapat 10 tempat tidur, Tulip 2 terdapat 7 tempat tidur, dan Tulip 3 terdapat 10 tempat tidur. Rata-rata jumlah kunjungan bulanan ketiga ruangan diperkirakan sekitar 164 pasien.

Perawat yang bertugas di RSUP Dr. M. Djamil Padang sebanyak 2508 orang, khususnya perawat pelaksana yang bekerja di Instalasi Rawat Intensif (IRI) sebanyak 70 orang. Jumlah kunjungan di IRI tahun 2022 sebanyak 1640 pasien dan meningkat pada tahun 2023 menjadi 1829 pasien. Tingginya angka kunjungan ini tidak sesuai dengan jumlah perawat yang bertugas di IRI. Idealnya jumlah perawat yaitu 108 orang, dihitung berdasarkan rasio perawat 1:1 dengan pasien yang terdapat di IRI. Pasien di IRI dalam kondisi kritis dan membutuhkan observasi terus-menerus.

Potensi terjadinya kesalahan dalam lingkungan kerja yang rumit seperti itu jauh lebih tinggi dibandingkan ruang perawatan lain. Apalagi jika jumlah petugas tidak sesuai dengan kondisi idealnya.

Sunarto dan Yuniar (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa perawat di ruang perawatan intensif membutuhkan kinerja yang lebih ekstra dibandingkan dengan instalasi lain seperti rawat jalan dan rawat inap. Ruang rawat intensif merupakan lingkungan kerja yang penuh tekanan dan membutuhkan keahlian yang tinggi. Perawat ruang intensif bertanggung jawab atas perawatan pasien kritis, dan dihadapkan dengan kondisi kerja yang membutuhkan respon cepat, dinamis, dan sering menghadapi situasi darurat. Peran perawat tidak hanya menghadapi tugas yang kompleks tetapi juga membutuhkan kemampuan untuk mengelola beban kerja yang tinggi.⁽¹⁷⁾

Berdasarkan hasil wawancara dengan PJ mutu IRI diketahui bahwa sering ditemukan asuhan keperawatan yang diisikan perawat tidak sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan dan pengisian yang kurang lengkap. Kebanyakan perawat hanya menyalin asuhan keperawatan yang sebelumnya. Hal ini dapat menyebabkan keberlangsungan perawatan pasien menjadi tidak optimal. Selain itu, beberapa kali juga ditemukan perawat terlambat memberikan antibiotik pada pasien. Berdasarkan data IKI (Indeks Kinerja Individu) perawat pelaksana IRI bulan januari tahun 2025 terdapat 22 dari 70 orang perawat yang memiliki IKI dibawah 100%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja perawat di IRI masih kurang optimal. Menurut PJ mutu IRI Kondisi ini disebabkan beban kerja yang tinggi karena adanya kekurangan tenaga sehingga perawat kewalahan melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan survei pendahuluan dengan memberikan kuisisioner kepada 5 orang perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP. Dr. M. Djamil Padang

didapatkan hasil bahwa 2 dari 5 perawat memiliki kinerja tidak baik, 3 dari puas dengan pekerjaan mereka, 3 dari 5 memiliki motivasi kerja rendah, 2 dari 5 memiliki *work life balance* rendah, 2 dari 5 mengatakan lingkungan kerja kurang baik, dan 3 dari 5 merasakan beban kerja berat.

Kinerja perawat di Instalasi Rawat Intensif (IRI) berperan penting dalam menjamin mutu pelayanan dan keselamatan pasien. Peningkatan jumlah kunjungan pasien yang tidak diimbangi dengan jumlah perawat yang ideal berpotensi menurunkan kualitas pelayanan. Temuan awal menunjukkan adanya pengisian asuhan keperawatan yang tidak sesuai pedoman, keterlambatan pemberian obat, serta kinerja yang belum optimal. Faktor-faktor seperti beban kerja, kepuasan kerja, *work life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja diduga memengaruhi kondisi ini. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di IRI guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit.

Berdasarkan fenomena dan temuan awal dari studi pendahuluan yang telah dilakukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2025”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Faktor-Faktor apa yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2025.

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2025

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui distribusi frekuensi kinerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2025
2. Mengetahui distribusi frekuensi beban kerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2025
3. Mengetahui distribusi frekuensi kepuasan kerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2025
4. Mengetahui distribusi frekuensi *work life balance* perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2025
5. Mengetahui distribusi frekuensi motivasi kerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2025
6. Mengetahui distribusi frekuensi lingkungan kerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2025
7. Mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2025
8. Mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2025
9. Mengetahui hubungan *work life balance* dengan kinerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2025

10. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2025
11. Mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2025
12. Mengetahui variabel yang paling berhubungan dengan kinerja perawat Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2025

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan memberikan pengalaman baru bagi peneliti dalam melakukan penelitian terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat serta dapat menerapkan ilmu yang peneliti terima selama masa perkuliahan di FKM Unand.

1.4.2 Bagi Rumah Sakit

Menjadi sumber informasi bagi pihak rumah sakit untuk mengetahui faktor apa yang berhubungan dengan kinerja pada perawat, sebagai sarana untuk melakukan penilaian dan pemberian saran kepada pemangku kebijakan dan manajemen SDM rumah sakit agar dapat terus meningkatkan kinerja petugas kesehatan khususnya perawat.

1.4.3 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat Unand

Menjadi bahan informasi dalam lingkup internal Fakultas Kesehatan Masyarakat Unand terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit.

1.4.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di rumah sakit.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang memiliki hubungan dengan kinerja perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Intensif (IRI) RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional*. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja perawat sebagai variabel dependen dan beban kerja, kepuasan kerja, *work life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana di IRI RSUP Dr. M. Djamil Padang, dengan teknik pengambilan sampel adalah dengan *total sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat, bivariat, dan multivariat.

