

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu contoh bisnis penyediaan jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaannya sangatlah penting. Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Permenkes No.3 2020).

Unsur yang paling penting dirumah sakit salah satunya ialah perawat. Dengan adanya perawat dapat mengurangi beban dokter karena perawat membantu merawat pasien. Selain bekerja sesuai dengan instruksi dokter, perawat juga memelihara peralatan medis, memberikan bimbingan dan konseling, dan mendampingi pasien 24 jam.

Keperawatan merupakan salah satu profesi dalam dunia Kesehatan.

Sebagai profesi, pelayanan yang diberikan harus profesional, sehingga para perawat harus memiliki kompetensi dan memenuhi standar praktik keperawatan, serta memperhatikan kode etik dan moral profesi agar masyarakat menerima pelayanan dan asuhan keperawatan yang bermutu. Keperawatan sebagai profesi dimanifestasikan antara lain melalui praktik profesi yang diatur dalam suatu ketentuan hukum, yaitu Permenkes No. HK.02.02/Menkes/148 Tahun 2010 tentang ijin dan penyelenggaraan praktik perawat. Dengan demikian diharapkan

perlindungan hukum masyarakat terjamin melalui akuntabilitas perawat dalam praktik.

Kinerja perawat bagian yang penting pada sebuah perusahaan, kinerja menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja perawat dapat berjalan baik diperusahaan dengan memberi hak-hak sebagai perawat. Kinerja perawat yang tinggi sangat perlu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi membuat perawat merasa mempunyai tanggung jawab yang besar, berusaha keras untuk memecahkan setiap masalah yang ada pada setiap pekerjaan dirumah sakit. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah perawat akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah pada pasien atau rumah saki sehingga sulit untuk meraih tujuan yang sudah ditetapkan.

Kualitas dan kuantitas kerja perawat merupakan aspek penting dalam kegiatan operasional rumah sakit. Pihak manajemen dapat menilai pencapaian target demi mengetahui efektifitas dan efisiensi para perawat pada setiap unit kerja. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan yang baik terkait sumber daya manusia yang dapat menyediakan pelayanan kesehatan secara efisien dan bermutu. Oleh karena itu pihak manajemen rumah sakit memerlukan karyawan yang memiliki keahlian dan kehandalan yang baik dibidangnya sehingga roda organisasi berjalan dengan baik.

Rumah sakit umum Wulan Windy Medan merupakan rumah sakit kelas C. Rumah sakit umum Wulan Windy Medan ini memiliki 7 ruangan yang terdiri dari ruang rawat inap, ruang bayi, ruang bersalin, ruang bedah/operasi, IGD, ICU, dan poliklinik.

Manajemen rumah sakit memberikan penilaian berdasarkan hasil kerja perawat yang dinilai oleh setiap supervise untuk diteliti agar digunakan sebagai bahan acuan dalam meningkatkan keterampilan perawat dimasa mendatang sehingga tetap menjaga kualitas pelayanan rumah sakit. Jika perawat tidak menunjukkan kinerja yang baik atau konsisten, manajemen harus mengidentifikasi terkait penurunan kinerja tersebut. Jika tidak ingin maju atau berkembangnya rumah sakit. Berikut data kinerja perawat Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan:

Tabel 1.1
Data Hasil Kinerja Perawat

Tahun	Rata-rata nilai	Keterangan
2020	85%	Baik
2021	80%	Baik
2022	88%	Baik

Sumber: Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan

Jika dilihat dari hasil kinerja yang dicapai oleh perawat diatas, kinerja perawat nilainya naik tetapi belum memenuhi standart yang ditetapkan oleh Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan yaitu dengan predikat sangat baik namun masih tetap dengan kualitas yang cukup baik. Pihak manajemen sumber daya manusia pada rumah sakit umum wulan windy medan menggunakan form evaluasi tahunan untuk penilaian kinerja para perawat dengan 3 bobot nilai (tugas utama, diluar tugas utama/tugas tambahan, dan loyalitas). Dengan menggunakan form penilaian tersebut maka akan mengetahui kinerja para perawat.

Terlihat pada tabel tersebut terjadi penurunan kinerja perawat dari tahun 2020 dan 2021 sebesar 0,68 dan kenaikan pada tahun 2021 dan 2022 sebesar 0,704. Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak sumber daya manusia rumah sakit umum wulan windy medan, naik turunnya kinerja perawat pada setiap tahunnyadikarenakan adanya kendala yang dihadapi oleh para perawat.

Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa kinerja bisa berupa capaian seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Di satu sisi, Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa kinerja meruakan hasil kerja seseorang yang ditinjau dari aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang tenaga medis dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor situasional yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah fasilitas, fasilitas merupakan semua yang ada disekitar para tenaga medis dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Siagian (2017) bahwapentingnya sarana dan prasarana yang memadai perlu mendapatkan perhatian, dedikasi, kemampuan kerja, keterampilan dan niat yang besar untuk mewujudkan prestasi kerja yang tinggi tidak akan besar manfaatnya tanpa sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Agar organisasi dapat berjalan dengan lancar persyaratan minimal sarana dan prasarana harus terpenuhi.

Permasalahan yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan dikarenakan adanya kekurangan fasilitas atau fasilitas kerja tidak memadai. Tidak hanya itu, peneliti juga menemukan pada setiap bulan ada

permasalahan mengenai fasilitas yang rusak atau dalam masa perbaikan. Berikut daftar kebutuhan fasilitas kerja yang kurang memadai dan daftar fasilitas kerja yang rusak / sedang dalam perbaikan

Tabel 1.2
Daftar Identifikasi dan Penilaian Kebutuhan Alat Medis

No	Alat yang dibutuhkan	Lokasi	Jumlah	Keterangan
1	Central monitor System	ICU	1	Karena Kebutuhan
2	Spirometri	Ranap 5 (Ruang Inap)	1	Karena Kebutuhan
3	Infus Pump	IGD	1	Karena Kebutuhan

THE
Character Building
UNIVERSITY

Tabel 1.3

Rekapan Perbakan Alat Medis Maret 2023

Tgl	Alat yang Rusak	Lokasi	Jmlh	Waktu Pelapor	Waktu Menanggapi	Lama Waktu Menguji	Bisa diperbaiki	Tdk bisa diperbaiki	Keterangan
Jumat, Maret 03,2023	Suction Pump	ICU	1	09.39	09.40	10 Menit			Kerusakan trafo sehingga alat tidak berfungsi
Sabtu, Maret 04,2023	Patient Monitor	IGD	1	09.20	09.25	5 Menit			Manset bocor dan harus diganti
Selasa, Maret 07,2023	Autorefractometer	Poli mata	1	13.15	13.25	10 Menit			Alat tidak bisa ngeprint dan hasil print kabur
Kamis, Maret 09,2023	Anastesi ventilator	IBS	1	08.40	08.50	10 Menit			Below tidak mengemba

									ng dan alat tidak berfungsi
Sabtu, Maret 11,2023	Suction Pump	ICU	1	09.00	09.05	5 Menit			Alat tidak menyedot
Senin, Maret 13,2023	Non-Contact Tonometer	Poli Mata	1	08.40	08.50	10 Menit			Alat tidak bisa ngeprint
Senin, Maret 13,2023	Hand piece high speed	Poli Gigi	1	09.30	08.35	5 Menit			Air tidak keluar
Selasa, Maret 14,2023	CR X Ray	Radiologi	1	11.05	11.15	10 Menit			Alat tidak bisa ngeprint
Senin, Maret 20,2023	SP02S	ICU	1	09.45	09.50	5 Menit			Finger tidak akurasi
Selasa, Maret 21,2023	SP02	IGD	1	10.00	10.10	10 Menit			Alat tidak akurasi
Sabtu, Maret	Steriltator	CSSD	1	09.45	09.50	5 Menit			Saklar rusak

25,2023									
Selasa, Maret 28,2023	Printer X Ray	Radiologi	1	08.00	08.05	5 Menit			Alat tidak ngeprint dan tidak membaca film
Rabu, Maret 29,2023	Ventilator Puritan	ICU	1	08.20	08.30	10 Menit			Alat error
Rabu, Maret 29,2023	Tensimeter Digital	Ranap 5B	1	13.20	13.25	5 Menit			Manset bocor dan harus ganti

Sehubungan dengan hal diatas fasilitas kerja merupakan hal yang akan berpengaruh terhadap setiap kinerja perawat. Fasilitas yang lengkap dan memadai bagi perawat dan yang menyenangkan bagi perawat melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan akan membawa dampak yang positif sehingga hal ini dapat menambah rasa nyaman dan kinerja perawat dapat meningkat.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja perawat selain fasilitas yaitu beban kerja, beban kerja merupakan satu proses atau aktifitas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu guna memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu organisasi tersebut (Budiasa, 2021). Setiap pekerjaan merupakan beban bagi

pelakunya dan setiap individu mempunyai kemampuan sendiri dalam menangani beban kerjanya, baik beban kerja fisik maupun beban kerja mental dan masing-masing memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Positif atau negatifnya beban kerja tergantung persepsi individu yang dibebankan. Persepsi merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang sesuai dengan pekerjaannya, dimana tugas tersebut harus selesai dalam periode tertentu.

Permasalahan beban kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang penting yang dapat dilihat dari pemberi pelayanan Kesehatan di Rumah sakit, dalam hal ini perawat yang menjadi ujung tombak pemberi pelayanan diorganisasi kesehatan baik rumah sakit maupun lainnya sehingga beban kerja yang dirasakan harus dapat disertai dengan hal-hal yang mendukung kualitas dan kuantitas kerjanya dalam pemberian pelayanan yang baik dan sesuai prosedur tetap yang dibutuhkan dan diharapkan.

Dengan kondisi dan latar belakang kerja dan tugas sewaktu-waktu berhadapan langsung dengan pasien dengan berbagai macam jenis penyakit dan diagnosanya.

Tabel 1.4
Jumlah Perawat Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan

No	Bagian Ruangan	Jumlah Perawat
1	IGD	13 Perawat
2	Poliklinik	14 Perawat
3	ICU	12 Perawat
4	Rawat Inap	51 Perawat
5	Ruang Bayi (IPB)	4 Perawat
6	Ruang Bersalin	-
7	Ruang Bedah/Operasi (IBS)	13 Perawat
	TOTAL	107 Perawat

Permasalahan yang terjadi dikarenakan ketidakseimbangan antara jumlah tenaga perawat dengan jumlah pasien yang harus dirawat, sedangkan kebutuhan tenaga keperawatan yang ada belum memadai jika dibandingkan dengan jumlah pasien yang dirawat pada rumah sakit tersebut.

Rendahnya kinerja perawat disebabkan oleh fasilitas dan beban kerja yang dialami perawat. Fasilitas kerja yang kurang memadai akan menyebabkan beban kerja yang akan berdampak pada kinerja perawat. Selain fasilitas beban kerja juga menjadi salah satu faktor pendukung perawat dalam melaksanakan tugasnya. Jika beban kerja semakin berat yang dihadapi perawat sehingga berdampak pada pelaksanaan tugas-tugas perawat yang kurang maksimal. Melalui wawancara dengan pihak sumber daya manusia pada rumah sakit tersebut serta observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan dan peneliti mengambil fenomena yang berkaitan dengan fasilitas, beban kerja dan kinerja Oleh karena itu, fasilitas dan beban kerja menjadi variabel yang perlu diteliti agar dapat

diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, peneliti tertarik mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Fasilitas, Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai judul dan latar belakang masalah yang diangkat oleh peneliti, maka yang akan menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Adanya kekurangan fasilitas terhadap kinerja
2. Adanya Beban kerja perawat yang tinggi terhadap kinerja
3. Belum optimalnya kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang terjadi, peneliti ini hanya membahas tentang **“Pengaruh Fasilitas, Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan”**

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah sebelumnya, maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan?

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan?
3. Apakah fasilitas dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana fasilitas dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan
2. Untuk mengetahui bagaimana beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan
3. Untuk mengetahui bagaimana fasilitas dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang identifikasi pembatasan, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian dalam penelitian ini adalah

1. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta menambah wawasan penulis mengenai pengaruh Fasilitas dan beban kerja terhadap kinerja perawat.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat memperhatikan Fasilitas dan beban kerja yang dirasakan oleh

perawat sehingga kinerja perawat akan meningkat, karena itu semua akan berpengaruh besar terhadap kelangsungan perusahaan.

3. Manfaat Bagi Universitas

Sebagai informasi dan menjadi referensi selanjutnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Fasilitas dan beban kerja terhadap kinerja perawat.

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber informasi dan referensi bahan penelitian mengenai pengaruh Fasilitas, Beban Kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan dan bahan kajian penentuan hipotesis lainnya yang berkaitan dengan Fasilitas, Beban Kerja dan Kinerja.

THE
Character Building
UNIVERSITY