

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU No.44 th.2009). Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi sebagai penyelenggara kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Kepmenkes No.129 th.2008).

Perawat merupakan sumber daya manusia dengan populasi terbanyak di rumah sakit dan merupakan tenaga kesehatan garda terdepan yang menghadapi masalah klien selama 24 jam secara terus menerus. Tim pelayanan keperawatan memberikan pelayanan kesehatan kepada klien sesuai dengan profesi dan standar yang telah ditetapkan agar tercipta pelayanan kesehatan yang aman, serta dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pasien yang dirawat (Faizin dan Winarsih, 2008).

Perawat berperan penting dalam menciptakan pandangan atau persepsi masyarakat terhadap pelayanan kesehatan khususnya perawat pelaksana. Perawat pelaksana di ruang rawat inap memberikan pelayanan 24 jam dalam sehari sehingga sangat memberi pengaruh terhadap mutu pelayanan kepada masyarakat sebagai pengguna jasa di rumah sakit. Pelayanan yang bermutu harus dihasilkan dari input dan proses yang baik, antara lain sistem kerja yang baik, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja perawat yang tinggi. Kinerja perawat akan dapat menghasilkan mutu asuhan keperawatan yang baik (Marquis dan Houston, 2006). Menurut Siagian (2006), usaha untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik adalah meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja bagi perawat adalah bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen rumah sakit dalam peningkatan mutu hasil kerja oleh rumah sakit.

Dampak dari rumah sakit yang memiliki produktivitas rendah akan mengakibatkan turunnya jumlah pelanggan karena rendahnya kualitas pelayanan yang dihasilkan, sehingga pelanggan akan berpindah pada pelayanan kesehatan lain yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan terciptanya pelayanan kesehatan yang bermutu. Menurut Sedarmayanti (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja, upah jasa, lingkungan kerja, kesempatan berprestasi, manajemen dan status gizi. Hasibuan (2003), mengatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Tiffin dan

Cormick (dalam Siagian, 2006), ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu yaitu umur, temperamen, keadaan fisik dan tingkat kelelahan serta motivasi, disiplin kerja. Sedangkan faktor dari luar individu yaitu kondisi fisik, suasana penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, upah dan insentif, bentuk organisasi dan lingkungan sosial serta keluarga. Hasil penelitian Putri, Destriatania dan Mutahar (2014) di RS Bhayangkara Palembang tahun 2014 menunjukkan bahwa produktivitas kerja perawat dipengaruhi oleh faktor motivasi, pelatihan, iklim kerja, dan gaji. Hasil penelitian Pajar (2008) di RS PKU Muhammadiyah Surakarta menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Beban kerja perawat didefinisikan sebagai seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan (Marquis dan Houston, 2006). Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan untuk mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi. Beban kerja seorang perawat juga harus sesuai dengan kemampuan individu perawat. Hasil penelitian Rusdi dan Warsito (2014) menunjukkan bahwa beban kerja perawat berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja perawat di Ruang Rawat RSUD Kabupaten Batang. Hasil penelitian Muslimah (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Panembahan Senopati Bantul merupakan penyelenggara urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelayanan rumah sakit yang didirikan tahun 1953. Rumah sakit ini menjadi pusat rujukan bagi puskesmas, dan sarana pelayanan kesehatan lainnya serta menjadi rumah sakit tujuan utama masyarakat yang berada di wilayah Kabupaten Bantul dengan moto “melayani sepenuh hati untuk kualitas hidup yang lebih baik”. Rumah sakit ini juga memiliki 304 tempat tidur, 15 pelayanan, serta 836 pegawai, di antaranya 331 adalah tenaga perawat pelaksana yang berjumlah 207 perawat dan 16 bidan di ruang rawat inap (Bagian Umum RSUD Panembahan Senopati Bantul, 2017).

Hasil studi pendahuluan peneliti pada tanggal 3 Juli 2017 menunjukkan bahwa dalam satu tahun terakhir tenaga perawat pelaksana mengalami pengurangan dari sebelumnya 230 orang menjadi 207 orang dan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir juga jumlah pasien di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul cenderung meningkat yaitu pada tahun 2014 sebanyak 23.417 pasien, tahun 2015 sebanyak 23.171 tahun dan pada tahun 2016 sebanyak 23.463 pasien. Hasil studi dokumentasi menunjukan data *Bed Occupation Rate* (BOR) rata-rata 79,50% idealnya 60%-80%, *Length of Stay* (LOS) rata-rata 5,10 hari idealnya 6-9 hari, *Turn Over Interval* (TOI) rata-rata 1,09 hari idealnya 1-3 hari, dan *Bed Turn Over* (BTO) rata-rata 57,05 kali idealnya 40-50 kali (Bagian Keperawatan RSUD Panembahan Senopati Bantul, 2017). Data tersebut menunjukkan bahwa kapasitas RSUD Panembahan Senopati

Bantul selalu terisi oleh masyarakat untuk mendapat pelayanan kesehatan. Perawat pelaksana di ruang rawat inap juga masih dibebani tugas tambahan, seperti pengajar dan tugas khusus untuk tim tanggap bencana dan penanganan pasien kritis. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa masih terdapat kendala yang dihadapi dalam mencapai produktivitas perawat yang maksimal diantaranya dilihat dari dokumentasi asuhan keperawatan terdapat sekitar 15-20% yang kosong pada lembar catatan keperawatannya, adanya keluhan dari pasien terhadap pelayanan keperawatan yang dilakukan perawat pelaksana di ruang rawat inap. Banyak kesalahan yang dilakukan perawat pelaksana saat melakukan tindakan kepada pasien, seperti melakukan injeksi dari 6 perawat dalam satu *shift* ada 3 orang yang dilihat peneliti tidak menggunakan sarung tangan juga terlihat raut wajah yang tidak memberikan senyuman kepada pasien.

Beban kerja perawat merupakan permasalahan penting di rumah sakit yang yang harus diperhatikan manajemen keperawatan, karena beban kerja seorang perawat juga harus sesuai dengan kemampuan individu perawat. Beban kerja perawat yang sesuai kemampuannya akan menjamin tingginya mutu pelayanan keperawatan kepada pasien. Sesuai dengan fenomena di atas maka peneliti berminat untuk meneliti hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta 2017.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta 2017?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta 2017.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, status perkawinan, lama kerja serta tingkat pendidikan perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.
- b. Mengetahui beban kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.
- c. Mengetahui produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, sebagai berikut:

1. Manfaat bagi RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta

Memberikan saran dan kritik yang dapat berguna bagi manajemen rumah sakit sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan RSUD Panembahan Senopati Bantul dalam meningkatkan produktivitas kerja agar tercapainya pelayanan kesehatan yang bermutu.

2. Manfaat bagi perawat

Manfaat bagi perawat diharapkan dapat menjadi indikator perbaikan produktivitas kerja perawat.

3. Manfaat bagi peneliti

Kegiatan penelitian ini diharapkan memberikan pengalaman kepada peneliti dalam proses penelitian.

4. Manfaat bagi pembaca

Bagi pembaca diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan informasi untuk penelitian-penelitian lebih lanjut tentang produktivitas kerja perawat.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1
Penelitian Terkait

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil	Perbedaan
Putri, Destriatania dan Mutahar (2014)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014	Jenis penelitian adalah survei analitik secara kuantitatif, dengan pendekatan <i>cross sectional</i> . Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berjumlah 71 orang. Teknik analisa data dilakukan dengan uji <i>chi square</i> dan analisis regresi logistik.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja perawat di RS. Bhayangkara Palembang dipengaruhi oleh faktor motivasi, pelatihan, iklim kerja, dan gaji. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja perawat adalah gaji.	<ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, pelatihan, iklim kerja, dan gaji, sedangkan di penelitian yang dilakukan penulis adalah beban kerja. Penelitian ini adalah <i>explanatory research</i> sedangkan penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i>.
Pajar (2008)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta	Jenis penelitian ini adalah <i>explanatory research</i> dengan pendekatan penelitian bersifat <i>cross sectional</i> . Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berjumlah 300 orang. Pemilihan sampel menggunakan teknik <i>random sampling</i> . Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, motivasi, usia dan pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja.	<ol style="list-style-type: none"> Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja, pendidikan, usia dan pengalaman kerja, sedangkan di penelitian yang dilakukan penulis adalah beban kerja saja. Desain penelitian ini adalah <i>explanatory research</i> sedangkan penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian analitik.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil	Perbedaan
Muslimah (2015)	Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang	Penelitian ini bersifat <i>descriptif analitik</i> , menggunakan desain <i>cross sectional study</i> . Sampel pada penelitian ini sebanyak 46 orang perawat, diambil dengan teknik <i>total sampling</i> . Menggunakan analisis univariat, bivariat (dengan uji <i>Chi Square</i>).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 67.4% responden memiliki kinerja kurang dan 65.2% responden mempersiapkan beban kerja berat. Terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat	Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja perawat, sedangkan di penelitian yang dilakukan penulis adalah produktivitas kerja.
Rusdi dan Warsito (2014)	Shift Kerja dan Beban Kerja Berpengaruh terhadap Terjadinya Kelelahan Kerja Perawat di Ruang Rawat di Rumah Sakit Pemerintah	Penelitian ini dilakukan secara survey analitik dengan desain <i>crosssectional</i> . Shift kerja diukur menggunakan lembar check list standar shift kerja, beban kerja diukur dengan <i>daily log</i> dan kelelahan kerja diukur dengan alat <i>reaction meter</i> . Analisis data dilakukan menggunakan analisis bivariat dengan uji <i>Chi-Square</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel bebas (shift kerja dan beban kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kelelahan kerja perawat)	<ol style="list-style-type: none"> Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kelelahan kerja perawat, sedangkan di penelitian yang dilakukan penulis adalah produktivitas kerja. Variabel bebas dalam penelitian ini tidak hanya beban kerja tetapi juga shift kerja, sedangkan di penelitian yang dilakukan penulis hanya beban kerja saja.