

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Menurut Undang – Undang No.44 Tahun 2009. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Sedangkan fungsi rumah sakit adalah memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang meliputi *preventif, promotive, kuratif dan rehabilitative*. Dalam melaksanakan fungsi dari rumah sakit. Tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan dengan keilmuan salah satunya adalah perawat (Muslimah, 2015).

Tenaga keperawatan memiliki peranan yang penting untuk menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kutipan Depkes dalam (Uguy et al., 2017). Oleh karena itu, dibutuhkan perawat yang memiliki kinerja yang baik. Dengan adanya perawat yang berkualitas, maka rumah sakit akan mendapatkan hasil kerja yang optimal. Rumah sakit tentu menginginkan agar seluruh perawatnya memiliki kinerja yang baik, karena kinerja dari tiap perawat ini akan berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit secara keseluruhan. (Saeroji, 2021).

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang yang memiliki hubungan kuat terhadap tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi. Kinerja perawat bagian dari bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian dari pelayanan kesehatan (Sugiharto, Keliat, & Sri, 2019)

Kinerja perawat juga dipengaruhi oleh berbagai factor. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat terdiri atas dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi dalam bekerja, dan kepuasan dalam kerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari gaya kepemimpinan dalam organisasi, supervisi, lingkungan, budaya kerja, dan beban kerja (Putra, 2016).

Penurunan kinerja berakibat pada rasa kepuasan pasien dan keluarga, dimana hal tersebut akan berdampak pada mutu pelayanan rumah sakit. Faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja salah satunya adalah beban kerja (Hidaya, Alfianur, & Handayani, 2020).

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan (Koesomowidjojo,2017). Menurut penelitian Tety (2022) yang berjudul Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit PMI Kota Bogor. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit PMI Kota Bogor, tinggi sebanyak (57,9%) mempunyai beban kerja yang berat pengukuran kinerja perawat diperoleh hasil (78,9%) mempunyai kinerja rendah dan sebanyak 8 perawat (21,1%) mempunyai kinerja rendah.

Hal ini di sebabkan karena adanya tugas tambahan perawat diluar tugas keperawatan, menjadikan beban kerja perawat menjadi berat. Dan ditambah dengan kondisi rasio antara jumlah perawat dan jumlah pasien rawat dalam shift yang tidak sesuai, mengakibatkan perawat tidak dapat menjalankan Asuhan keperawatan dengan baik dan benar.

Adapun hasil penelitian (Rivaldo,Norfia,Abdilah 2021) yang berjudul Hubungan Beban Kerja dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ketapang II Kabupaten Kota Waringin Timur Tahun 2021. Hasil menunjukkan bahwa kinerja kurang baik sebanyak 22 orang (51,2%) dan sebagian besar beban kerja berat 26 orang (60,5%).

Hal ini disebabkan karena mengerjakan banyaknya tugas – tugas yang terpacu dengan waktu dan saat melayani pasien, terutama petugas pelayanan *vaksinasi Covid-19* beban kerja lebih besar dikarenakan harus melayani pasien yang

ingin di *vaksinasi Covid-19* bisa mencapai 100-150 pasien dalam sehari dan jam kerjanya pun bertambah. Dan menyebabkan kinerja menurun dikarenakan mengami desakan dari atasan untuk segera Mencapai target yang ditetapkan dengan waktu yang ditetapkan.

Menurut penelitian (rony,Chandra dan mahmudah, 2021) yang berjudul Hubungan Beban Kerja dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS di RSUD Ulin Banjarmasin Tahun 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi sebanyak (97,1%) dengan kinerja karyawan rendah sebanyak (91,4%) dan dengan setres kerja tinggi sebanyak (91,4%).

Hal ini disebabkan karena mendapatkan tuntutan tugas tambahan yang diberikan seperti bertambahnya penginputan yang harus dikerjakan karyawan selama pandemic terhadap *Covid-19*, kemudian penambahan waktu jam kerja tambahan dihari libur bekerja serta desakan untuk segera menyelesaikan pelaporan dari pekerjaan yang diberikan.

Beban kerja merupakan sejumlah tugas – tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan (Marquis dan Huston dalam Mastini,2013) Beban yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan penurunan kinerja.

Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Jika beban kerja perawat terlalu banyak dan sumber daya manusia masih kurang dalam sebuah rumah sakit maka akan menyebabkan kinerja perawat menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan hasil Penelitian Mokhammad (2022) tentang beban kerja, di RS Kamar Medika Kota Mojokerto pada tahun 2022. Hasil penelitian diketahui 75,0% perawat memiliki beban kerja berat. Perawat yang mempunyai beban kerja yang tinggi ternyata memiliki waktu lebih sedikit untuk memberikan pendidikan kesehatan kepada pasien, Adapun hasil Penelitian

Kinerja Perawat didapatkan hasil 70,0% perawat memiliki kinerja kurang baik. Berbeda dengan hasil penelitian Eko (2021) beban kerja perawat di ruang rawat inap terpadu RSUD. Dr. H Ibnu Sutowo Baturaja menyatakan bahwa beban kerja perawat tinggi sebanyak (69,3%) sedangkan kinerja perawat mayoritas baik sebanyak (67%).

Hal ini serupa dengan adanya keluhan oleh perawat ruang bedah Rumah Sakit Dokter Kariadi menyatakan bahwa beban kerja di ruang operasi dalam kategori berat. Dalam hasil penelitian perawat menyampaikan bahwa jumlah perkerjaan yang ada tidak sebanding dengan jumlah perawat yang ada saat ini di ruang operasi, petugas shift sore yang seharusnya minimal dua orang (sebagai perawat scrub dan perawat sirkular) tiap kamar tetapi kenyataannya hanya satu orang perawat tiap kamar operasi yang dapat menangani operasi. Hal ini membuat beban kerja bagi perawat di ruang operasi yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dikarenakan perawat ruang operasi tidak hanya dituntut untuk cakap dalam bekerja namun harus mempunyai keahlian khusus yang dapat menunjang kelancaran perawat dalam bekerja di ruang operasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Persepsi Beban Kerja dengan Kinerja Perawat” untuk mengetahui hubungan antara persepsi beban kerja dengan kinerja perawat.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang diatas dalam rumusan masalah penelitian ini adalah Apakah hubungan persepsi beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang bedah RSUD Dr.H.Abdul Moeloek Bandar Lampung?

C. Tujuan Penelitian

- 1. Tujuan Umum :** Diketahui hubungan persepsi beban kerja dengan kinerja perawat di ruang bedah RSUD Dr.H.Abdul Moeloek Bandar Lampung
- 2. Tujuan Khusus Diketahui :**
 - a. Diketahui distribusi frekuensi persepsi beban kerja perawat di ruang bedah RSUD Dr.H.Abdul Moeloek Bandar Lampung

- b. Diketahui distribusi frekuensi kinerja perawat di ruang bedah RSUD.Dr.H.Abdul Moeloek Bandar Lampung
- c. Diketahui hubungan persepsi beban kerja dengan kinerja perawat di ruang bedah RSUD.Dr.H.Abdul Moeloek Bandar Lampung

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Rumah Sakit RSUD Dr.H.Abdul Moeloek Bandar Lampung

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam meningkatkan kinerja perawat dengan mengurangi beban kerja perawat agar dapat mengoptimalkan pelayanan kepada pasien serta dapat dijadikan acuan dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM).

2. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan bisa dijadikan sebagai acuan dalam mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapat dari proses Pendidikan yang telah ditempuh khususnya Keperawatan. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan pengetahuan untuk peneliti selanjutnya.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian manajemen keperawatan. Topik pada penelitian ini yaitu hubungan persepsi beban kerja dengan kinerja perawat di ruang bedah RSUD Dr.H. Abdul Moeloek Penelitian dilaksanakan bulan April -Mei tahun 2023. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan desain pendekatan *cross sectional*. Sampel yang digunakan ialah seluruh perawat ruang bedah sebanyak 31 responden. Dan data diolah dengan program komputer.