

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya percepatan peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah perawat. Perawat yang merupakan garda terdepan dalam memberikan layanan, berperan penting terhadap kualitas perawatan. Perawat juga merupakan profesi dengan jumlah terbesar di antara semua tenaga kesehatan profesional di Indonesia. Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, proporsi perawat di Indonesia pada tahun 2021 adalah 40,5% atau 511.191 jiwa dan 334.091 jiwa di antaranya bekerja di Rumah Sakit. Jumlah tersebut merupakan proporsi tenaga kesehatan terbanyak di Rumah Sakit, yaitu 50,8% (Kemkes RI, 2021). Kuantitas perawat yang besar di rumah sakit harus diiringi dengan kualitas kerja yang baik, agar pelayanan kesehatan dapat diberikan secara optimal.

Meskipun jumlah perawat saat ini sangat besar, namun rasio antara perawat dengan jumlah penduduk masih kurang dari target. Saat ini Target Nasional mengharapkan bahwa rasio perawat terhadap 100.000 penduduk adalah 117,5 perawat (1 perawat untuk 851 penduduk). Tahun 2020 rasio perawat di Lampung terhadap 100.000 penduduk baru mencapai 108 perawat per 100.000 penduduk (belum mencapai target nasional yang diharapkan). Namun angka ini mencapai target dalam Renstra Dinas Kesehatan Provinsi Lampung yaitu 72 perawat terhadap 100.000 penduduk (Pemprov Lampung, 2020).

Sebagai profesi tenaga kesehatan profesional dengan jumlah terbanyak di Rumah Sakit, kinerja perawat akan berdampak besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pribadi (2017) di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung mengungkapkan bahwa hampir setengah perawat atau 45,5% dari total 66 sampel yang diteliti berkinerja kurang baik. Studi lain yang dilakukan di RS Pertamina Bintang Amin Provinsi Lampung menemukan bahwa

65,9% perawat dari total 82 sampel yang diteliti berkinerja kurang baik (Santari et al., 2022). Kemudian, penelitian yang dilakukan di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung menemukan bahwa terdapat 57,7% perawat berkinerja kurang baik (Winarno et al., 2021). Selain itu, penelitian terhadap 175 responden di RS X Kota Bandar Lampung menemukan terdapat hubungan yang signifikan antara burnout dan kinerja perawat, di mana 86,7% perawat yang mengalami *burnout* memiliki kinerja yang kurang baik (Rahayu et al., 2022).

Profesi perawat mempunyai risiko yang tinggi terkena stres dan *burnout*, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Perawat yang mengalami stres akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Hakman et al., 2021). Stres kerja yang berkepanjangan pada perawat akan mengakibatkan munculnya *burnout*. Bakker & Leiter (2010) menyatakan bahwa *burnout* merupakan konstruk yang berlawanan dengan keterikatan kerja, sehingga timbulnya *burnout* pada perawat akan menyebabkan rendahnya keterikatan kerja. Berdasarkan survei terhadap 58 perawat di RSUD Sulawesi Selatan, diperoleh informasi sebagai berikut; perawat dengan *work engagement* rendah sebesar 12,08%, kategori sedang 75,86% dan kategori tinggi 12,0%. Data ini menunjukkan bahwa perawat dengan keterikatan kerja yang rendah hingga sedang jauh lebih banyak dibandingkan perawat dengan keterikatan kerja tinggi (Resky Yanti et al., 2018). Hal ini menarik untuk diteliti lebih lanjut dan harus menjadi perhatian pihak rumah sakit untuk mengembangkan langkah-langkah perbaikan dan pemberdayaan, terutama untuk sumber daya manusia khususnya tenaga keperawatan.

Tingkat stres dan *burnout* dapat berdampak pada kelelahan yang signifikan. Dalam laporan yang diterbitkan oleh US Department of Health and Human Services Office of the Inspector General pada 2008, menyatakan sebanyak 180.000 kematian tiap tahun di Amerika Serikat diakibatkan oleh *medical error*. Kemudian studi yang dilakukan oleh Job Hopkins pada 2016, rata-rata kematian akibat *medical error* dilaporkan sebanyak 251.454 orang/tahun di Amerika Serikat dalam kurun waktu 8 tahun terakhir. Jumlah tersebut merupakan penyebab kematian terbanyak ketiga setelah penyakit jantung dan kanker (Makary & Daniel, 2016).

Stres dan *burnout* disebabkan tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga menguras energi karyawan dan mengakibatkan kelelahan pada karyawan serta membuat mereka untuk menarik diri dari pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004). Sebuah penelitian *cross sectional* yang dilakukan pada masa pandemi Covid-19 di RSUD Dumai dengan 36 sampel yang diteliti, perawat dengan kategori lelah 50% dan sebanyak 33,3% perawat berkategori sangat lelah (Ekaputri et al., 2022). Kemudian Suwardianto & Setiawan (2021) menemukan bahwa terdapat hubungan cukup kuat antara penurunan energi dengan kelelahan. Studi tersebut menunjukkan lebih dari setengah responden mengalami penurunan energi berkisar dari ringan hingga ekstrem (57%) dan mengalami kelelahan dari ringan hingga *exhaustion* (72,1%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 2,3% perawat yang mengalami penurunan energi yang *extreme* dengan *exhaustion* atau *total fatigue*.

Melihat banyaknya fenomena perawat yang mengalami stres dan *burnout* yang dapat menyebabkan kelelahan, maka perlu adanya upaya manajemen energi tenaga kesehatan khususnya perawat agar kualitas perawatan terhadap pasien dapat menghasilkan *outcomes* yang maksimal. Manajemen energi merupakan sumber daya organisasi yang penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebuah studi membuktikan bahwa energi relasional berhubungan dengan *job performance* dan *work engagement* (Owens et al., 2016). Studi lain membuktikan bahwa karyawan yang memiliki level energi yang tinggi, memiliki keterikatan yang erat dengan pekerjaannya serta berkinerja lebih baik (Bakker et al., 2008). Sebagian besar ilmuwan setuju bahwa karyawan yang terikat dengan pekerjaannya memiliki level energi yang tinggi. (Bakker et al., 2008).

Penelitian mengenai manajemen energi khususnya dalam praktik kesehatan, terbilang minim. Padahal, energi merupakan sumber daya internal yang penting. Atas dasar hal tersebut, peneliti tertarik mengembangkan riset terhadap topik manajemen energi serta kaitannya dengan kinerja dan keterikatan kerja pada perawat di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara *job performance* dengan manajemen energi perawat di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung?
2. Apakah terdapat hubungan antara *work engagement* dengan manajemen energi perawat di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung?

1.3. Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan *job performance* dan *work engagement* serta manajemen energi perawat di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui distribusi frekuensi kinerja, keterikatan kerja, dan manajemen energi perawat di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
2. Menganalisis hubungan *job performance* dengan manajemen energi perawat di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.
3. Menganalisis hubungan *work engagement* dengan manajemen energi perawat di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung.

1.4. Manfaat

1.4.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang kesehatan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan menggali lebih dalam terkait dengan hubungan *job performance* dan *work engagement* perawat dengan manajemen energi, sehingga dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung khususnya manajer sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja dan keterikatan kerja perawat yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan manajemen energi serta kinerja dan keterikatan kerja bagi mahasiswa maupun kalangan umum yang membutuhkan bahan acuan untuk penelitian sejenis.

1.5. Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan dalam lingkup manajemen sumber daya manusia khususnya perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu jenis penelitian yang memberikan gambaran informasi lengkap tentang hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2013). Desain penelitian ini adalah *cross sectional*. Objek penelitian dan ruang lingkup penelitian ini, mencakup dua variabel independen yaitu *job performance* dan *work engagement* serta satu variabel dependen yaitu manajemen energi. Sampel pada penelitian ini adalah 70 orang perawat. Survei dilakukan dengan metode pengisian angket/kuesioner. Penelitian dilakukan di Ruang Rawat Inap Bedah dan Instalasi Bedah Sentral RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung pada 16 Mei sampai dengan 16 Juni 2023. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memberikan bukti empiris tentang hubungan antara *job performance* dan *work engagement* dengan manajemen energi perawat.