

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu dari sarana kesehatan yang bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya yang berperan sebagai pemberilayanan kesehatan pada masyarakat, ditandai dengan adanya kualitas pelayanan rumah sakit. Upaya kesehatan dilakukan dengan pendekatan pemeliharaan, peningkatan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif) yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu serta berkesinambungan. Salah satu faktor yang paling penting dalam pemberian pelayanan kesehatan adalah sumber daya manusia di dalamnya (dalam Khairani, 2018).

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan hal yang paling dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya, hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelayanan kesehatan suatu rumah sakit sangat bergantung terhadap kualitas tenaga kerja yang dimiliki rumah sakit. Salah satu tenaga kerja yang terdapat di dalam rumah sakit adalah perawat. Keperawatan merupakan ujung tombak dari pelayanan di rumah sakit dimana selama 24 jam perawatlah yang selalu berada di dekat pasien sehingga perawat memegang peran cukup dominan dalam rangka memberi kepuasan kepada pelanggan atau konsumen dalam hal ini adalah pasien (dalam Pisu, Rompas & Malara, 2015).

Adapun kegiatan keperawatan antara lain bertanggung jawab untuk perawatan, pemulihan pada pasien yang luka atau pasien penderita penyakit kronis, pemeliharaan kesehatan dan penanganan darurat yang mengancam nyawa dalam berbagai jenis perawatan kesehatan. Perawat juga terlibat dalam riset dan perawatan serta menjalankan berbagai fungsi non-klinis yang diperlukan untuk perawatan kesehatan (dalam Khairani, 2018).

Menurut Depkes RI yang dikutip oleh Rusdiana (2014) tenaga perawat yang merupakan "*The Caring Profession*" mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan biopsikososial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri disbanding pelayanan lainnya. Perawat sebagai salah satu pemberi pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang dituntut untuk melayani pasien dengan cepat dan tepat serta membutuhkan kesabaran yang luar biasa (dalam Khairani, 2018).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit dapat dibagi berdasarkan pelayanan dan pengelolaannya. Berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, rumah sakit dikategorikan dalam rumah sakit umum dan rumah sakit khusus, rumah sakit umum memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Sedangkan rumah sakit khusus memberikan pelayanan utama pada suatu bidang atau satu penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit, atau ke khususan lainnya.

Menurut pedoman perhitungan kebutuhan tenaga keperawatan diruang rawat inap menurut DepKes RI (2011) menyatakan bahwa tenaga keperawatan selain mengerjakan tugas utama juga mengerjakan tugas-tugas non keperawatan (*non-nursingjobs*), seperti: membuat perincian pasien pulang, kebersihan ruangan, kebersihan alat-alat makan pasien dan lain-lain.

Perawat berperan penting dalam menciptakan pandangan atau persepsi masyarakat terhadap pelayanan kesehatan khususnya perawat pelaksana. Perawat pelaksana diruang 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 dalam Agustinus, 2017).

Pihak instansi harus mempunyai kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber secara optimal dan menciptakan sistem kerja yang lebih baik akan tinggi rendahnya produktivitas karyawan. Peranan manajemen sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayakan semua sarana dan prasarana, menerapkan fungsi-fungsi manajemen menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja aman dan nyaman, sehingga menciptakan pekerjaan yang optimal dan produktif (dalam Triyadin, 2021).

Produktivitas kerja yaitu perbandingan petugas atau tenaga kerja dari pencapaian kerja yang maksimal dari salah satu ide yang mencakup kuantitas, kualitas dalam suatu waktu. Produktivitas kerja yaitu ukuran dari hasil kerja petugas atau karyawan dengan prosedur masukan serta keluaran dari indikator kinerja petugas atau karyawan dalam menentukan usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan (dalam Sedarmayanti, 2009).

Menurut Siagian (dalam Agustinus, 2017), 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.

Masalah rendahnya produktivitas kerja di Indonesia telah lama dibicarakan. Akhir-akhir ini masalah tersebut menjadi hangat lagi setelah Indonesia dihadapkan pada masalah turunnya pendapatan negara guna membiayai pembangunan. Krisis moneter yang berkepanjangan dan situasi politik yang tidak menentu dapat mengganggu produksi dan produktivitas dari suatu perusahaan. Hal lain yang memberikan indikasi rendahnya produktivitas Indonesia ialah besarnya kesenjangan pendapatan, besarnya pengangguran dan rendahnya pendidikan rata-rata tenaga kerja (dalam Alimuddin, 2012).

Produktivitas memiliki arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapainya antara *output* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan *input*. Dengan kata lain produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi yang pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu, efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (dalam Mangkunegara, 2016).

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi, tujuannya adalah untuk mendapatkan profit yang harus didukung oleh kemampuan optimal karyawan tersebut. Dimana perusahaan harus memiliki orang-orang yang produktif untuk mengelola perusahaan dengan baik. Untuk memiliki orang-orang yang produktif perusahaan melakukan pelatihan-pelatihan khusus untuk para karyawannya (dalam Triyadin, 2021).

Beban kerja biasanya berkaitan dengan fisik, psikis serta lingkungan sekitar yang mempengaruhi pekerjaan seorang karyawan. Sedangkan kinerja karyawan berkaitan dengan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu. Dan beban tambahan akibat lingkungan kerja meliputi faktor fisik, kimia, dan faktor pada tenaga kerja sendiri yang meliputi faktor biologi, fisiologis, dan psikologis (dalam Rendy, 2012).

Beban kerja merupakan konsekuensi dari pelaksanaan aktivitas yang diberikan kepada seseorang atau pekerja. Aktivitas seseorang pada dasarnya ini

dapat dibedakan antara aktivitas fisik dan aktivitas mental. Pada prakteknya beban kerja yang dijumpai merupakan kombinasi antara beban kerja fisik dan beban kerja mental. Hal ini mudah dipahami karena pada dasarnya semua aktivitas merupakan kombinasi dari aktivitas fisik dan dengan aktivitas mental, dengan salah satu aktivitas yang lebih dominan dibandingkan dengan aktivitas yang lainnya (dalam Simanjuntak, 2010).

Menurut Marquis dan Houston (dalam Desnoli, 2018) beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas disuatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja diartikan sebagai *patients days* yang merujuk pada jumlah prosedur, pemeriksaan kunjungan (*visite*) pada klien. Hasil penelitian tentang beban kerja dibagian pelayanan intensif Norwegia didapatkan bahwa skor aktifitas perawat 75-90% per perawat (dalam Stafseth, 2011). Hasil penelitian tentang pengukuran beban kerja pada sumber daya perawat pada bagian unit kritikal bahwa dengan menempatkan seorang sekretaris dan seorang farmasi dapat menurunkan kebutuhan dua perawat RPS dan dan 1 perawat RP untuk setiap shift (Vanderberg dalam Situmorang, 2015).

Menurut Meskhati (dalam Melinda, 2017) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas

pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Adapun beban kerja disini dapat dibedakan pengertiannya menjadi dua, yaitu beban kerja yang berlebihan (*overload*) dan beban kerja yang di bawah rata-rata (*underload*). Beban kerja yang di berikan pada pekerja bersangkutan, keadaan perjalanan, waktu perjalanan dari tempat ketempat kerja yang seminimal mungkin dan seaman mungkin berpengaruh terhadap kondisi kesehatan kerja padaumumnya dan kelelahan kerja khususnya (Setyawati dalam Pajow, 2016).

Maka dibutuhkan peranan manajemen rumah sakit untuk memperhatikan kondisi perawat setiap harinya, serta melihat perkembangan motivasi perawat untuk bekerja lebih giat lagi dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas rumah sakit Ibnu Sina Padang, sehingga tidak terjadi beban kerja yang terlalu berat yang menyebabkan perawat tidak produktif dengan pekerjaan yang dilakukan setiap harinya.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 20 September 2021 dengan 4 orang perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang, mengatakan bahwasanya mereka kurang memiliki kemampuan secara keseluruhan untuk melaksanakan segala bentuk tugas dan tanggung jawabnya sebagai perawat, hal itu lah yang terkadang membuat mereka kurang profesional dalam bekerja. Kemudian mereka juga mengatakan bahwasanya mereka cenderung puas atas pencapaian yang telah diraihny tanpa mencoba untuk mengembangkan atau meningkatkan hasil yang telah diperolehnya, yang

membuat mereka cenderung kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, lebih lanjut mereka mengatakan setiap melakukan pekerjaan mereka tidak melakukan evaluasi untuk bagaimana caranya meningkatkan pekerjaan mereka agar lebih baik kedepannya. Selanjutnya mereka mengatakan bahwasanya mereka kurang melakukan untuk mengembangkan diri atau kemampuan yang dimilikinya serta meningkatkan mutu agar lebih baik, yang membuat mereka belum dapat untuk melakukan serta memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Selain itu berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 20 September 2021 dengan 4 orang perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang, mengatakan bahwasanya mereka memiliki tugas dan tanggung jawab banyak seperti memberi obat pasien, menjaga pasien, memberi perhatian pada pasien, serta ada beberapa kondisi yang mengharuskan perawat-perawat tersebut untuk melakukan hal-hal darurat diluar dari tugas utamanya yang memberikan pengaruh pada kesehatan fisiknya seperti pusing, kurang jam tidur, jam makan tidak teratur. Kemudian terdapat beberapa situasi yang diminta oleh pasien kepada perawat yang mana kondisi tersebut diluar dari tugas utama seorang perawat, yang membuat terkadang beberapa perawat merasa bersalah yang secara tidak langsung berpengaruh pada produktivitas kerja perawat tersebut.

Penelitian ini pernah dilakukan sebelumnya oleh Didi Rafi Sanjani (2021) yang berjudul “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa”. Penelitian Adit Triyadin (2021)

yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada ULP Rayon Woha”. Penelitian Selly L. Sopotan (2018) yang berjudul “Hubungan Antara Umur dan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja di Kantor Wilayah Satuan Pamong Praja Kota Manado”. Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dalam hal sampel penelitian, tempat penelitian, dan tahun dilakukannya penelitian.

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah “Apakah Ada Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang.”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari peneliti ini secara garis besar terdiri dari dua yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini tentang Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang, diharapkan dapat memberikan banyak ilmu baru dan tambahan informasi dalam kajian ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perawat, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai keterkaitan antara beban kerja dengan produktivitas kerja.
- b. Bagi manajemen rumah sakit, penelitian ini dapat memberikan informasi tentang beban kerja perawat dalam kondisi dan produktivitas kerja dalam klasifikasi pasien ruang rawat inap, sehingga pihak rumah sakit dapat melakukan upaya pengurangan kelelahan kerja dengan baik terhadap tenaga keperawatan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dilanjutkan dijadikan referensi untuk penelitian lanjutan mengenai efek beban kerja terhadap produktivitas kerja pada lingkungan organisasi yang.