

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan kesehatan secara paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat, serta rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna (Margana, 2021)

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah keperawatan. Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Tenaga perawat yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan biopsikosial spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya (Amin et al., 2020)

Mutu pelayanan kesehatan adalah derajat dipenuhinya kebutuhan masyarakat atau perorangan terhadap asuhan kesehatan yang sesuai dengan standar profesi yang baik dengan pemanfaatan sumber daya secara wajar, efisien, efektif. Mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kualitas sarana fisik, jenis tenaga yang tersedia, obat dan alat kesehatan, serta proses pemberian pelayanan. Oleh karena itu, peningkatan mutu faktor-faktor tersebut termasuk sumber daya manusia dan profesionalisme diperbolehkan agar pelayanan kesehatan bermutu dan pemerataan pelayanan kesehatan dapat dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat (Bustami MS, 2011). Keperawatan merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan dan merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pelayanan kesehatan yang perlu diperhatikan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Elizar et al., 2020)

Sumber daya manusia rumah sakit terdiri dari tenaga kesehatan dan non kesehatan. Sumber daya manusia adalah aset rumah sakit yang sangat berharga karena manusialah yang mengendalikan seluruh kegiatan yang ada di rumah sakit. Kegiatan inti rumah sakit yaitu pelayanan kesehatan yang dikerjakan oleh tenaga kesehatan. Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian yang sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan. Bahkan di rumah sakit pelayanan keperawatan adalah penghasil aktivitas terbesar sehingga mencerminkan mutu pelayanan rumah sakitnya. Tenaga keperawatan secara

spesifik mempunyai peran dan fungsi yang sangat besar dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat secara keseluruhan (Margana, 2021).

Perawat juga merupakan ujung tombak dari pelayanan kesehatan karena memberikan asuhan keperawatan secara langsung selama 24 jam. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat seperti kelelahan kerja, stress kerja, beban kerja dan konflik. Kelelahan kerja yang dialami perawat, yang di sebabkan oleh faktor personal, keluarga dan lingkungan kerja. Beban kerja dan konflik sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dari suatu organisasi karena kurangnya kerja sama dalam satu tim. Permasalahan beban kerja yang di hadapi oleh perawat dimana perawat merasakan bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga harus menyelesaikan pekerjaan di luar waktu jam kerja. Sehingga seringkali mengalami gangguan kesehatan yang berakibat susahya istirahat pada malam hari sehingga pada waktu bekerja sering mengantuk dan kurang bisa konsentrasi, mudah lelah dan mudah tersinggung tanpa sebab yang jelas. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan apabila banyaknya tugas tidak seimbang dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan mengakibatkan kinerja yang buruk (Elizar et al., 2020).

Studi yang dilakukan Rina (2019), bahwa didapatkan banyak perawat yang mengeluh tentang beban kerja yang semakin meningkat

karena satu perawat harus menangani lebih dari tiga pasien untuk setiap *shift*. Selain itu, jam kerja perawat juga tidak sesuai dengan Undang-undang No 13 tahun 2003 dimana dalam seminggu ada enam hari kerja maka jam kerja maksimal adalah 40 jam sedangkan kenyataan yang terjadi adalah jam kerja perawat mencapai 48 jam dalam seminggu dengan jam kerja yang berlebihan akan mengakibatkan kinerja yang buruk (Rina, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Beda et al., 2019) didapatkan beban kerja perawat lebih dan kinerja perawat kurang baik, Hal ini sejalan dengan penelitian Retraningsih (2016), menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja perawat dengan kinerja perawat, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja perawat yang berat berpengaruh pada kinerja perawat karena adanya perbedaan jumlah kegiatan atau aktivitas pada shift kerja, jumlah pasien, jumlah perawat serta perbedaan kelas perawatan.

Faktor lain yang berpengaruh adalah ada beberapa perawat yang mengalami konflik yang menyebabkan perawat tersebut tidak bekerja secara professional karena menghubungkan antara masalah pribadi dan masalah pekerjaan dimana hal inilah yang menyebabkan kurangnya kinerja. Konflik antara pribadi ini seringkali dianggap sebagai hal yang terjadi karena adanya perbedaan- perbedaan dalam kepribadian. Konflik yang demikian biasanya muncul karena tekanan-tekanan yang berkaitan dengan peranan (misalnya antara manajer dan pihak bawahan) (Syahputra et al., 2018).

Konflik yang dianggap sebagai hal normal, dan tak terhindarkan dari kehidupan sosial dan organisasi. Konflik yang terjadi seringkali sulit untuk dihindari, namun tidak semua konflik yang terjadi memiliki konsekuensi negatif. Baik atau buruknya suatu kinerja sangat dipengaruhi oleh konflik dan beban kerja, semakin tinggi konflik dan beban kerja maka akan berdampak buruk bagi kinerja perawat, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada karier perawat, adanya reward, tidak adanya sistem promosi, serta tidak ada *punishment* terhadap perawat yang kinerjanya buruk (Hannani et al., 2016).

Hasil penelitian Amin (2020) menunjukkan bahwa dari 80 responden, sebanyak 37 responden (46,2 %) yang menyatakan terjadi konflik dengan kategori rendah, dan 43 (53,8%) responden yang menyatakan konflik tinggi. Adapun konflik yang terjadi pada perawat di ruang rawat inap menurunkan kinerja karyawan, sementara menurunnya kinerja karyawan bisa memberi dampak pada meningkatnya keinginan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi (Amin et al., 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai “ Hubungan konflik dan beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit” berdasarkan penelusuran artikel ilmiah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan konflik dan beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit berdasarkan penelusuran artikel ilmiah?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan konflik dan beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit berdasarkan penelusuran artikel ilmiah.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui hubungan konflik dengan kinerja perawat berdasarkan penelusuran artikel ilmiah.
- b. Diketahui hubungan beban kerja dengan kinerja perawat berdasarkan penelusuran artikel ilmiah

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

a. Bagi peneliti

Sebagai pengalaman dan bahan acuan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang hubungan konflik dan beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit .

b. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan memperluas wawasan bagi mereka yang berminat memperdalam

pengetahuan tentang hubungan konflik dan beban kerja dengan kinerja perawat.

2. Praktis

a. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah keilmuan dan manfaat bagi akademik serta sebagai bahan perbandingan dalam mempelajari masalah yang sama.

b. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi bagi rumah sakit untuk dijadikan pertimbangan dalam membuat suatu kebijakan dan keputusan yang menyangkut tenaga kesehatan khususnya tenaga perawat.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan konflik dan beban kerja dengan kinerja Perawat yang diidentifikasi dari telaah penelusuran artikel ilmiah penelitian publikasi nasional. Variabel independen pada penelitian ini adalah konflik dan beban kerja, dan variabel dependen adalah kinerja. Metode penelitian menggunakan studi literatur review. Identifikasi artikel studi dengan melakukan pencarian melalui penelusuran database, Google Scholar di internet. Penelitian yang akan di review pada artikel ilmiah ini yakni artikel dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2020.