

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Selain itu, pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra institusi pelayanan kesehatan. Pelayanan keperawatan mempunyai posisi yang sangat strategis dalam menentukan mutu karena jumlah perawat terbanyak dari profesi lain dan paling lama kontak dengan klien, sehingga keperawatan adalah ujung tombak pelayanan kesehatan dan sering digunakan sebagai indikator pelayanan kesehatan yang bermutu, serta berperan dalam menentukan tingkat kepuasan klien (Priyanto, 2009). Proporsi tenaga perawat di sarana kesehatan merupakan proporsi terbesar yakni 40% dibanding tenaga kesehatan lainnya. Tenaga tersebut 65% bekerja di rumah sakit, 28% di puskesmas dan selebihnya 7% di sarana kesehatan lainnya (PPNI, 2005).

Rumah sakit adalah bagian penting dari suatu sistem kesehatan, karena rumah sakit menyediakan pelayanan kuratif kompleks, pelayanan gawat darurat, berfungsi sebagai pusat rujukan dan merupakan pusat alih pengetahuan dan keahlian (teknologi). Untuk meningkatkan kepuasan pemakai jasa, rumah sakit harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan yang dapat dilakukan melalui peningkatan

kualitas kerja. Saat ini keberhasilan sebuah rumah sakit sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kreativitas dan motivasi staf dan karyawannya. Kehadiran teknologi dan sumber daya lain hanyalah alat atau bahan pendukung, karena pada akhirnya sumber daya manusia adalah yang paling menentukan. Tenaga perawat yang merupakan "*the caring profession*" mempunyai kedudukan yang penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikan berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual. Pelayanan keperawatan merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya. Oleh sebab itu, pihak rumah sakit harus terus memantau kinerja karyawan (Danim, 2004).

Pelayanan keperawatan yang dilakukan di rumah sakit merupakan sistem pengelolaan asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien agar menjadi berdayaguna dan berhasil guna. Sistem pengelolaan ini akan berhasil apabila seseorang perawat yang memiliki tanggung jawab mengelola mempunyai pengetahuan tentang manajemen keperawatan dan kemampuan memimpin orang lain di samping pengetahuan dan keterampilan klinis yang harus dikuasainya pula. Asuhan keperawatan yang bermutu dapat dicapai jika pelaksanaan asuhan keperawatan dipersepsikan sebagai suatu kehormatan yang dimiliki oleh perawat dalam memperlihatkan haknya untuk memberikan asuhan yang manusiawi, aman, serta sesuai dengan standar dan etika profesi keperawatan yang berkesinambungan dan terdiri dari kegiatan pengkajian, perencanaan, implementasi rencana, dan evaluasi tindakan keperawatan yang

telah diberikan. Perawat sebagai seseorang yang memberikan asuhan keperawatan yang profesional haruslah memiliki kinerja, keterampilan, sosialisasi, dan mampu bekerja sama dalam satu tim secara utuh dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan peran seorang pekerja, serta tingkat motivasi pekerja (Nurachmah, 2001).

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah kecenderungan tipe kepribadian. Jung dalam Syamsu (2007) menyatakan bahwa orang yang ekstrovert terutama dipengaruhi oleh dunia objektif, yaitu dunia di luar dirinya. Orientasinya terutama tertuju ke luar. Orang bertipe ekstrovert bersikap positif terhadap masyarakatnya, hatinya terbuka, mudah bergaul, dan hubungan dengan orang lain efektif. Orang yang bertipe introvert terutama dipengaruhi oleh dunia subjektif, yaitu dunia di dalam dirinya. Pikiran, perasaan, serta tindakannya terutama ditentukan oleh faktor subjektif. Penyesuaian dengan dunia luar kurang baik, jiwanya tertutup, sukar bergaul, sukar berhubungan dengan orang lain, dan kurang dapat menarik hati orang lain.

Perawat dengan pekerjaannya yang berat mungkin saja menemukan masalah yang berkaitan dengan fisik maupun psikis. Tentu saja keduanya akan berakibat pada kinerjanya. Seorang perawat harus tetap menunjukkan profesionalismenya walaupun sedang mengalami masalah. Dengan tipe kepribadian yang berbeda, tentu cara menyelesaikan masalahnya juga berbeda. Selama individu dan lingkungan kerjanya dapat saling melengkapi, maka

individu akan memelihara hubungan tersebut dan menetap dalam lingkungan kerjanya.

Hawari (2001) menyatakan bahwa hubungan tipe kepribadian dengan stres kerja menggambarkan bahwa 10,6% dari tipe kepribadian akan mempengaruhi terjadinya stres kerja. Stres kerja yang menumpuk akan mengakibatkan kinerja individu berkurang.

Salah satu rumah sakit yang menyediakan asuhan keperawatan yang memenuhi standar dan profesi keperawatan adalah Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Ummat (PKU) Muhammadiyah Surakarta yang merupakan suatu rumah sakit persyarikatan Muhammadiyah Surakarta dengan izin sesuai dengan SK Menkes No.HK.07.06/III/2350/08. Rumah sakit ini memiliki 12 pelayanan (tahun 2009) dengan tipe kelas C (madya). Rumah sakit yang saat ini dalam masa membangun dan membenahi sistem pelayanan tentunya akan sangat memperhatikan keberhasilan kinerja karyawannya, khususnya perawat dalam hal ini. Sebab misi dari rumah sakit ini adalah “memberikan pelayanan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif yang berkualitas, nyaman, aman, tenang dalam perawatan, cepat, akurat serta senyum ramah dalam layanan Islami serta melakukan program pendidikan, penelitian untuk pengembangan teknologi kedokteran dan kesehatan yang mendukung layanan prima yang Islami”. Terdapat dua kategori karyawan di lingkungan Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Ummat (PKU) Muhammadiyah Surakarta yaitu karyawan medis dan non medis. Berikut adalah tabel jumlah karyawan di Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Ummat (PKU) Muhammadiyah Surakarta.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan di Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Ummat (PKU) Muhammadiyah Surakarta

Karyawan Medis	Karyawan Non Medis
1. Dokter umum (6 orang)	1. Penunjang medis (56 orang)
2. Dokter gigi (1 orang)	2. Tenaga administrasi (257 orang)
3. Perawat (266 orang)	
4. Bidan (24 orang)	
5. Dokter mitra (60 orang)	

Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Ummat (PKU) Muhammadiyah Surakarta mengembangkan kualitas sumber daya manusianya dengan cara pengiriman peserta mengikuti seminar, pelatihan yang diselenggarakan di luar rumah sakit, pengadaan *In House Training* di lingkungan rumah sakit, dan pengiriman untuk mengikuti pendidikan lanjutan (Profil Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Ummat (PKU) Muhammadiyah Surakarta, 2010).

Data tersebut menunjukkan bahwa pelayanan keperawatan sangat dibutuhkan untuk dapat mencapai kualitas pelayanan yang ideal. Salah satu penilaian yang harus dilakukan adalah mengenai kepribadian individu. Di Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Ummat (PKU) Muhammadiyah Surakarta memiliki beberapa macam tipe perawat. Ada perawat yang lebih memilih diam dan melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan standar kinerja, namun ada juga perawat yang lebih senang berbicara dan bercanda. Mereka pun juga melakukan pekerjaan yang sama. Dengan pekerjaan yang sama ini apakah perawat tersebut memiliki kinerja yang sama pula? Maka perlu dilakukan suatu penelitian tentang hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini dirumuskan suatu masalah “Adakah Hubungan antara Tipe Kepribadian dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Ummat (PKU) Muhammadiyah Surakarta?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Ummat (PKU) Muhammadiyah Surakarta.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui tipe kepribadian perawat di Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Ummat (PKU) Muhammadiyah Surakarta.
- b. Mengetahui kinerja perawat di Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Ummat (PKU) Muhammadiyah Surakarta.
- c. Menganalisis hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Ummat (PKU) Muhammadiyah Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat maupun memberi sumbangan bagi pihak-pihak terkait, yang meliputi:

1. Bagi masyarakat

Menambah pengetahuan masyarakat tentang macam tipe kepribadian yang dapat dijadikan pedoman masyarakat dalam menghadapi bermacam tipe kepribadian perawat sehingga tercipta kualitas pelayanan kesehatan yang baik.

2. Bagi instansi yang terkait

Dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam pengembangan dan pemberian solusi dalam memahami karyawan khususnya perawat dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam menyeleksi perawat yang berkompeten dan memiliki kepribadian yang tangguh.

3. Bagi profesi keperawatan

Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam memahami kepribadian dirinya sendiri dan orang lain sehingga dapat menciptakan suatu kinerja perawat yang berkualitas.

4. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan sebagai modal awal bagi peneliti untuk melakukan riset-riset keperawatan berikutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul yang sama yaitu “Hubungan antara Tipe Kepribadian dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pembina Kesejahteraan Ummat (PKU) Muhammadiyah Surakarta”, belum pernah dilakukan penelitian. Adapun penelitian yang berkaitan yaitu :

1. Penelitian yang pernah dilakukan Purwitasari (2008), tentang “Hubungan Antara Tipe Kepribadian dengan Tingkat Depresi pada Lansia di Wilayah Desa Bumiharjo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Wonogiri”.

Metode yang digunakan yakni metode *proportional sampling* dengan jumlah sampel 60 responden. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan uji *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tipe kepribadian lansia di desa Bumiharjo adalah introvert. Tingkat depresi lansia di desa Bumiharjo Kecamatan Nguntoronadi Kabupaten Wonogiri adalah sedang. Terdapat hubungan tipe kepribadian dengan kejadian depresi pada lansia di desa Bumiharjo, dan lansia introvert cenderung depresi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah dalam variabel tergantung, unit analisa data, jumlah dan populasi sampel serta waktu dan tempat penelitian.

2. Nurhadi (2007), “Perbedaan Kreativitas Karyawan Antara Tipe Kepribadian Introvert dan Ekstrovert”.

Penelitian termasuk jenis *quasi eksperimen* dengan alat ukur kuisisioner dan observasi dengan teknik *purposive sampling*, menggunakan uji beda *Spearman*. Hasil penelitian menunjukkan adanya karyawan yang mempunyai kepribadian ekstrovert lebih kreatif daripada karyawan yang berkepribadian introvert dengan *p-value* 0,001. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah dalam variabel penelitian, unit analisa data, populasi sampel, dan waktu dan tempat penelitian.

3. Apriyati (2007), “Hubungan Tipe Kepribadian dengan Aplikasi Teknis Komunikasi Terapeutik pada Perawat di RSUP dr. Suradji Tirtonegoro Klaten”.

Penelitian ini menggunakan uji *Chi-Square* dengan hasil tipe kepribadian ekstrovert lebih mudah menerapkan teknik komunikasi terapeutik dengan nilai *p-value* 0,001 dalam tingkat kemaknaan 5%.

Yang membedakan penelitian ini adalah variabel dependent, waktu, tempat dan populasinya.