

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan kesehatan merupakan *public good* yang artinya merupakan alat untuk memuaskan kebutuhan manusia terhadap kesehatan yang pada umumnya disediakan oleh pemerintah dengan pertimbangan bahwa barang dan jasa tersebut dibutuhkan oleh orang banyak (Lubis, 2009). Rumah sakit mempunyai fungsi kegiatan yang kompleks. Hasil perawatan pasien sebagai *customer* yaitu sembuh sempurna, cacat atau mati. Kualitas pelayanan apa pun hasilnya dari perawatan pasien harus diarahkan untuk kepuasan pasien (*customer satisfaction*) dan keluarganya (Herlambang & Murwani, 2012).

Rumah sakit dalam menciptakan kepuasan pasien perlu melakukan peningkatan kualitas pelayanan yang dapat berpengaruh pada pelayanan rumah sakit, kepuasan pasien dan peningkatan pendapatan rumah sakit (Ismaniar, 2015). Profil Kesehatan Indonesia tahun 2017 menyebutkan bahwa jumlah tenaga kesehatan di Indonesia sebanyak 1.143.494 dan jumlah perawat sebanyak 345.276 (30,19%) perawat. Jumlah tenaga kesehatan di Propinsi Jawa Tengah tahun 2017 sebesar 127.351 dan jumlah perawat sebanyak 39.225 (30,8%) perawat/ Berdasarkan jumlah perawat dan jumlah penduduk di Indonesia, maka Indonesia mengalami kekurangan perawat. Hal ini dapat diketahui dari rasio perawat di Indonesia sebesar 10:10.000, sedangkan rasio ideal menurut WHO

sebesar 18:10.000. Minimnya jumlah perawat berpengaruh terhadap pemberian pelayanan kesehatan pada pasien (Kemenkes RI, 2018).

Managemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang paling penting dan tanggung jawab yang paling menantang dalam organisasi layanan kesehatan. Organisasi layanan kesehatan harus memiliki kinerja yang tinggi dan sumber daya manusia dianggap merupakan faktor yang paling penting dalam mencitakan organisasi (Buchbinder & Shanks, 2018). Suatu organisasi pelayanan kesehatan penting memiliki instrumen penilaian kinerja yang efektif bagi tenaga kerja profesional. Proses evaluasi kinerja bagi profesional menjadi bagian terpenting dalam upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja yang efektif (Ilyas, 2012). Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa maupun pelayanan (Hadipranata, 1996 dalam Umam, 2012).

Kinerja yang tinggi pada suatu organisasi layanan kesehatan memberikan layanan berkualitas tinggi dan layanan pelanggan secara prima, merupakan hal yang efisien, memiliki produktivitas tinggi dan memberikan dampak secara keuangan (Buchbinder & Shanks, 2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari (1) Faktor individu meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; (2) Faktor psikologis, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; (3) Faktor organisasi meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan (Gibson 1987, dalam Ilyas, 2012).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan (Prihantoro, 2019). Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Hal ini memperhatikan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang maka akan memberikan semangat kerja karyawan yang membawa pengaruh langsung terhadap kinerja (Hendrawan, 2018). Hasil penelitian Moulana (2017) menyatakan bahwa ada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian Al-Omari & Okasheh (2017) menyebutkan bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, adalah lingkungan kerja utama kondisi yang berdampak negatif pada kinerja dan harus mendapatkan perhatian lebih.

RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan merupakan salah satu rumah pemerintah di Kabupaten Pekalongan dengan tipe B. Penilaian kinerja dilakukan oleh pihak management setiap bulan dalam laporan tertulis. Penilaian kinerja merupakan suatu penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung kepada bawahannya yang dituangkan dalam angka ke dalam suatu daftar atas pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu. Penilaian tersebut berupa kinerja utama dan perilaku kerja.

Penilaian dilaksanakan berdasar pada prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Atasan Langsung masing – masing unit menetapkan

kinerja utama, target dan bobot nilai yang mengacu pada tupoksi dan RBA yang ada. Penilaian kinerja tersebut, digunakan sebagai dasar bagi pemberian insentif. Bentuk Penilaian Kinerja bagi pegawai di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan berupa *log book* pegawai. Penilaian kinerja karyawan medis seperti perawat didasarkan pada hasil kinerja utama yang terdiri dari kuantitas dan kualitas, dan perilaku kerja yang terdiri dari kedisiplinan, keberadaan, kehandalan, kerja sama dan keaktifan.

Jumlah perawat di RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan sebanyak 267 orang. Hasil kinerja perawat pada bulan Juli 2019 diketahui bahwa hanya terdapat 67 orang (25,9%) yang mencapai kinerja yang istimewa, sedangkan sisanya masih belum mencapai kinerja yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat “.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan kinerja perawat
2. Mengetahui lingkungan kerja
3. Mengetahui kinerja perawat

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang kaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat.

2. Manfaat teoritis

a. Bagi ilmuwan psikologi

Hasil penelitian ini diharapkan dengan dapat referensi dan wacana civitas akademika khususnya psikologi industri.

b. Bagi peneliti berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dan data dasar bagi penelitian selanjutnya khususnya mengenai kinerja perawat.