

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan semakin melaju pesat. Rumah Sakit dituntut untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya agar bisa terus bersaing menjadi pilihan masyarakat yang paling utama (Yurasti et al., 2022). Rumah sakit merupakan bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan penunjang, atau pelayanan kesehatan rujukan (Ekti et al., 2021).

Untuk melakukan peningkatan mutu pelayanannya, salah satu faktor yang paling penting diperhatikan oleh pihak Rumah Sakit ialah Sumber Daya Manusia (Yurasti et al., 2022). Sumber Daya Manusia (SDM) mana yang tidak mampu bersaing akan tersisih dengan sendirinya. Salah satu usaha untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik adalah meningkatkan produktivitas kerja. Pentingnya produktivitas kerja bagi perawat adalah bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen rumah sakit dan 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 organisasi lain yang memiliki

produktivitas kerja yang tinggi dan terciptanya kualitas pelayanan yang bermutu (Lmk, 2017).

Produktivitas kerja di negara maju misalnya Jerman, Inggris, Kanada dan Amerika Serikat menjelaskan sebesar 41% pegawai dirumah sakit mengalami penurunan tingkat produktivitas kerja disebabkan oleh ketidakpuasan dengan pekerjaannya serta sebesar 22% diantaranya merencanakan meninggalkan pekerjaannya pada saat satu tahun bekerja, sehingga kecenderungan untuk semakin meningkat dilakukan oleh Negara-negara berkembang agar mengejar ketertinggalan sehingga tingkat produktivitas kerja ditingkat global semakin rendah (Oktavia, 2022).

Produktivitas kerja diIndonesia sebesar 55,8% pegawai di rumah sakit sedang merasakan produktivitas kerja yang menurun, akibatnya banyak sekali pengaruh negatif yang ditimbulkan karena rendahnya tingkat produktivitas kerja salah satunya terhadap pelayanan kesehatan. Persentase produktivitas kerja diIndonesia ada pada angka 74,4%, sehingga tingkat produktivitas tersebut terdapat dibawah rata-rata perhimpunan bangsa-bangsa Asia Tenggara (ASEAN) yaitu sebesar 78,2%, dibandingkan Negara tetangga misalnya Vietnam sebesar 80%, Thailand sebesar 80,1%, Singapura sebesar 82,7%, dan Filipina sebesar 86,3%, Indonesia saja tetap saja mengalami tingkat produktivitas yang rendah dibandingkan Negara tetangga lain yang

produktivitasnya dibawah rata-rata ASEAN contohnya seperti Malaysia 76,2% dan Laos 76,7% (Badan Pusat Statistik, 2020).

Peran penting tenaga keperawatan secara mutlak perlu dilakukan pengembangan dan kajian yang mendalam sehingga waktu dan tenaga serta kemampuan yang dimilikinya benar-benar termanfaatkan secara maksimal sehingga dapat mendukung produktifitas kerja organisasi pelayanan kesehatan. Permasalahan rendahnya produktifitas kerja adalah suatu hal yang menjadi perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia. Produktifitas kerja seseorang memiliki peran yang dominan dan berharga yang dimiliki, oleh karena itu diperlukan upaya-upaya untuk mengoptimalkan dan mengembangkan mereka (Bahari et al., 2022).

Perawat merupakan salah satu unsur penting dalam proses pelayanan kesehatan khususnya dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Keberhasilan pembangunan kesehatan rumah sakit tergantung pada perawat yang menjadi dasar dari semua kegiatan yang diberikan di rumah sakit. Mayoritas sumber daya manusia di rumah sakit ialah perawat. Khususnya perawat yang bekerja di ruang rawat inap, perawat berperan penting dalam mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap pelayanan Kesehatan (Yuriski et al., 2022).

Kualitas pelayanan rumah sakit yang diberikan kepada masyarakat sebagai pengguna jasa rumah sakit sangat dipengaruhi oleh perawat yang berkerja di ruang rawat inap dan memberikan

pelayanan sepanjang waktu (Yuriski et al., 2022). Seorang perawat dituntut keberadaan untuk selalu berada di rumah sakit selama 24 jam melayani pasien. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang produktif yang akan menunjang produktifitas kerja rumah sakit sehingga dapat tercapai kepuasan pelanggan atau pasien (Riyanti & Yulianto, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Shahril tahun 2020 mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu Pendidikan, Pelatihan, Lingkungan, Keterampilan, Motivasi, Masa kerja, Pengalaman. Adanya dukungan motivasi dan lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga perawat merasa aman, tenang, senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Pada Penelitian yang dilakukan Ashari tahun 2022 tentang Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang rawat Inap menunjukkan bahwa peluang berprestasi paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu tahun 2022, Adapun faktor lain, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja dan etos kerja.

Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Riyanti & Yulianto tahun 2020 mengenai Produktivitas Kerja Perawat Ruang Rawat Inap di

RSUD Zainal Abidin Pagaralam menunjukkan bahwa Ada hubungan kesempatan berprestasi etos kerja dan disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja perawat. Disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, begitupun sebaliknya, hubungan tersebut sangat berkaitan.

Pada *survey* kepuasan pelanggan di Rumah Sakit Ibnu Sina diperoleh hasil bahwa masih ditemukannya keluhan pasien terhadap dimensi kualitas pelayanan kesehatan di RS Ibnu Sina YW-UMI. Menurut data yang di dapat dari tahun 2019 hingga 2022, jumlah pasien rawat inap di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI mengalami penurunan. Pada tahun 2019, jumlah rawat inap sebesar 41.560, tetapi turun menjadi 27.364 pada tahun 2020. Kemudian turun lagi menjadi 26.277 pada tahun 2021, dan kembali meningkat menjadi 36.292 pada tahun 2022 dan 50.002 pada tahun 2023. Adanya Penurunan jumlah pasien rawat inap tahun 2019-2021 diindikasi oleh tingkat kepuasan pasien atas kinerja pelayanan yang rendah yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat. Selain itu, diperoleh data awal jumlah pasien di rawat inap 3 bulan terakhir sebesar 3.998 dengan jumlah perawat di ruang inap sebanyak 199 orang. Sehingga dilakukan penelitian faktor-faktor yang berhubungan dengan produktifitas kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada hubungan motivasi dengan produktivitas kerja perawat ruang inap di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar Tahun 2024?
2. Apakah ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat ruang inap di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar Tahun 2024?
3. Apakah ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat ruang inap di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Tahun 2024?
4. Apakah ada hubungan keterampilan dengan produktivitas kerja perawat ruang inap di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar Tahun 2024?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat ruang inap di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar Tahun 2024.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja perawat ruang inap di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar Tahun 2024.

- b. Mengetahui hubungan antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja perawat ruang inap di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar Tahun 2024
- c. Mengetahui hubungan antara etos kerja dengan produktivitas kerja perawat ruang inap di Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar Tahun 2024.
- d. Mengetahui hubungan antara keterampilan dengan produktivitas kerja perawat ruang inap di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar YW-UMI Tahun 2024

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai sarana untuk melatih berfikir ilmiah, dengan dasar pada disiplin ilmu yang diperoleh serta menambah wawasan dan pengalaman peneliti.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada instansi dan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan informasi kepada institusi sebagai bahan masukan khususnya mengenai faktor produktivitas kerja perawat.