

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambar Umum Objek Penelitian

Nama Instansi	: RSU Asy Syifa Sambi
Alamat Instansi	Jl. Raya Bangak-Simo Km. 7, Sambi, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah 57376
Telepon	: (0276)3294459
Email	: asy_syifars@yahoo.com
Website	: (asysyifa-sambi.com)



Gambar 1. 1 Logo RSU Asy Syifa Sambi

Sumber: *Website* RSU Asy Syifa Sambi

RSU Asy Syifa Sambi Boyolali RSU Asy Syifa Sambi Boyolali merupakan rumah sakit umum swasta yang berada di kecamatan Sambi, Kota Boyolali. RSU Asy Syifa Sambi Boyolali dirintis pada tahun 1983 oleh ibu bidan Hj. Mukirah sebagai praktik bidan swasta. Pada saat itu, pelayanan yang sudah dilaksanakan yaitu pelayanan persalinan, Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), Keluarga Berencana (KB) dan imunisasi. Awalnya praktik bidan swasta tersebut memiliki fasilitas satu ruang persalinan dengan kapasitas dua buah bed, hingga berkembang memiliki ruang dengan kapasitas enam buah bed.

Seiring berjalannya waktu, bidan praktik swasta tersebut dikembangkan menjadi sebuah rumah sakit bersalin dengan nama Rumah Bersalin Asy Syifa pada tanggal 1 Maret 2004. Rumah bersalin tersebut memiliki fasilitas pelayanan meliputi persalinan

bidan, persalinan dokter spesialis kebidanan dan kandungan (Obsgyn), Keluarga Berencana (KB), Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), imunisasi, pelayanan poliklinik obsgyn dan anak.

Selanjutnya pada tanggal 5 Februari 2007 didirikan Yayasan Kartika Husada yang memiliki komitmen mendirikan suatu rumah sakit yang dapat terjangkau oleh masyarakat menengah bawah dengan fasilitas yang cepat prima. Tahun 2007 dimulailah pembangunan RSUD Asy Syifa Sambi Boyolali secara bertahap, disesuaikan dengan keuangan yang dimiliki oleh Yayasan Kartika Husada. Pertengahan bulan juni 2008, dimulailah penyusunan perjanjian pendirian rumah sakit. Awalnya, pendirian rumah sakit tersebut direncanakan berbentuk Rumah Sakit Ibu dan Anak, namun dengan adanya berbagai pertimbangan dan masukan dari berbagai pihak akhirnya rumah sakit tersebut berbentuk Rumah Sakit Umum.

Bulan Januari 2009, dilaksanakannya uji coba operasional RSUD Asy Syifa Sambi Boyolali dengan berbekal surat izin prinsip yang dikeluarkan oleh Bupati Boyolali dengan nomor 590/00069/01/2009. Akhirnya dikeluarkan surat izin operasional sementara dari Pemerintah Provinsi Jawa Tengah melalui Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 503/3406/2009/5.2.

Sejak awal operasional, RSUD Asy Syifa Sambi memiliki pelayanan Unit Gawat Darurat (UGD) 24 jam, Pelayanan Rawat Jalan (Poliklinik yang terdiri dari klinik umum, klinik obsgyn, klinik anak, klinik bedah dan klinik penyakit dalam), Pelayanan Rawat Inap, Pelayanan Gigi dan Mulut, Pelayanan Farmasi 24 jam, Pelayanan Laboratorium dan Radiologi (foto rontgen dan USG), Pelayanan Operasi Elektif dan Cito, Pelayanan Ambulan dan Pelayanan Gizi.

RSUD Asy Syifa Sambi Boyolali diresmikan pada tanggal 13 Juni 2009 oleh Bupati Boyolali. RSUD Asy Syifa Sambi Boyolali termasuk dalam Rumah Sakit Umum (RSU) klasifikasi tipe D dengan kapasitas 74 tempat tidur, ruang perinatologi 4 inkubator, 5 box elektrik, dukungan 16 dokter umum dan spesialis, 1 dokter gigi dan 82 karyawan serta peralatan penunjang medis yang ada. Terkini, RSUD Asy Syifa terus mengembangkan fasilitas dan pelayanannya agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pasien disesuaikan dengan prasarana dan kemampuan rumah sakit.

1.1.1 Visi dan Misi

a. Visi

Visi dari RSUD Asy Syifa Sambi Boyolali, yaitu “Menjadi Rumah Sakit yang dipilih oleh masyarakat Boyolali dan sekitarnya”.

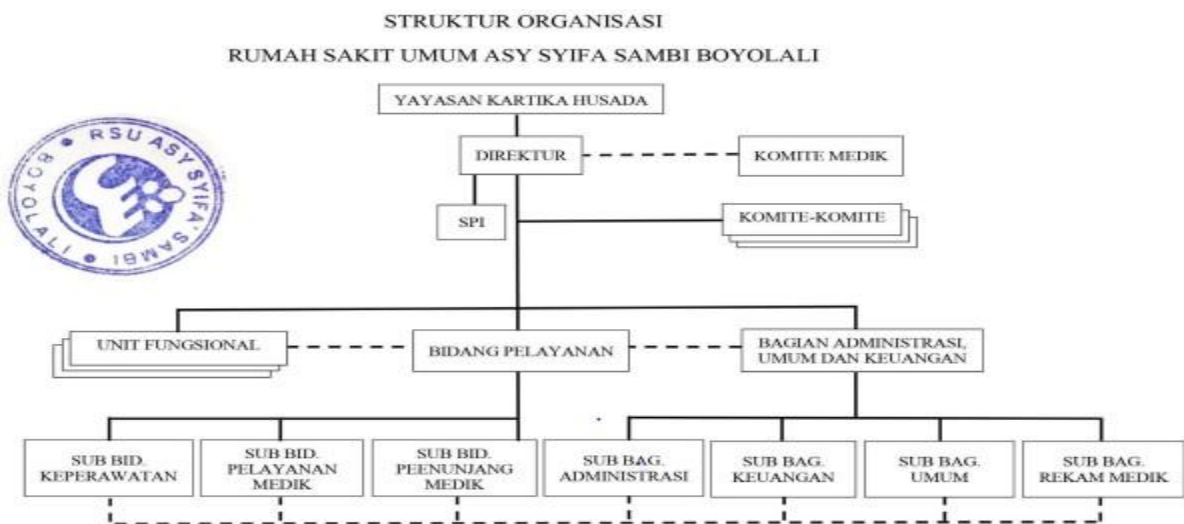
b. Misi

Misi dari RSUD Asy Syifa Sambi Boyolali, sebagai berikut:

1. Senantiasa mengembangkan sikap, ilmu dan keterampilan karyawan sebagai aset Rumah Sakit.
2. Menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang pelayanan berkualitas.
3. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang komprehensif, cepat dan terjangkau.
4. Senantiasa memberikan pelayanan yang memuaskan pelanggan.
5. Mencapai keamanan finansial rumah sakit untuk meningkatkan kesejahteraan bersama.

1.1.2 Struktur Organisasi

Struktur dalam organisasi sangat penting untuk melaksanakan pekerjaan atau operasional. Struktur ini membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi RSUD Asy Syifa dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi

Sumber: Kepala HRD RSUD Asy Syifa Sambi

1.2 Latar Belakang

Menurut (Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja supaya menjadi efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut (Sedarmayanti, 2016) kinerja adalah suatu yang secara aktual yang orang kerjakan dan dapat diobservasi. Semakin baik kinerja sumber daya manusia, maka semakin bagus pula kualitas sebuah organisasi. Suatu organisasi akan berhasil jika mempunyai sumber daya manusia yang berkinerja baik. Apalagi dalam organisasi yang bergerak di bidang jasa, karyawan akan melakukan kontak langsung dengan konsumen dan hal itu menjadi sangat penting karena berhubungan dengan citra dan kualitas organisasi tersebut.

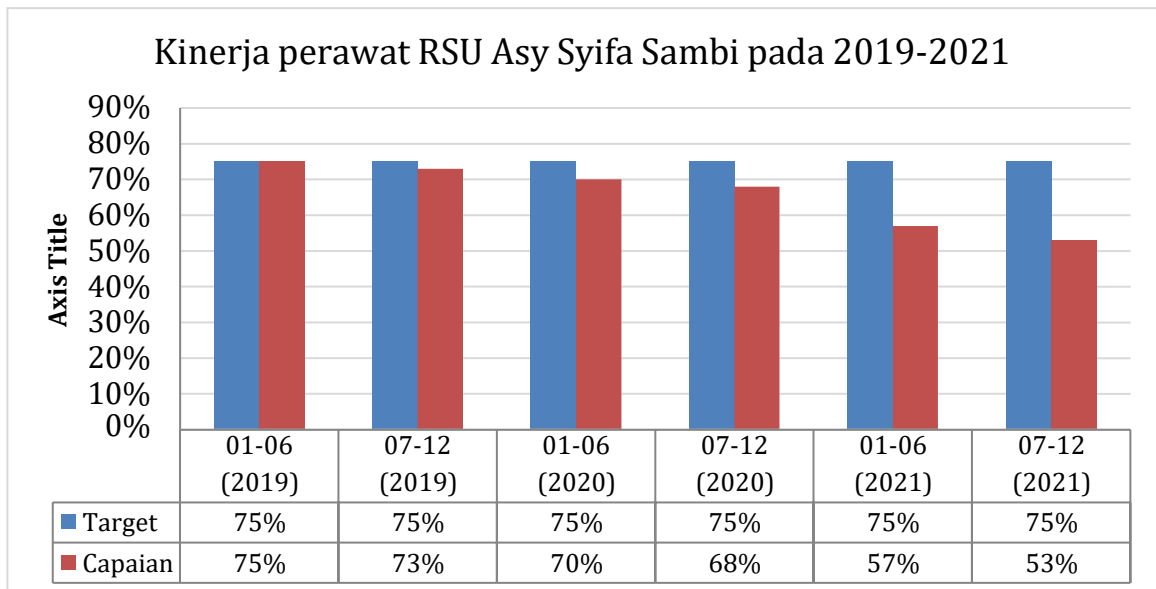
Organisasi yang bergerak di bidang jasa salah satunya adalah rumah sakit. Rumah sakit merupakan bagian dari organisasi sosial dan kesehatan yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan yang menyeluruh. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan medis dan penelitian. Berdasarkan UU nomor 44/2009 rumah sakit adalah lembaga yang melaksanakan pelayanan kesehatan secara maksimal diantaranya pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Faktor yang dominan dalam pelayanan kesehatan adalah sumber daya manusia, dalam hal ini adalah perawat. Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari pelayanan rumah sakit, karena perawat adalah tenaga kesehatan yang kontak dengan pasien. Oleh karena itu perawat harus mempunyai kinerja yang baik untuk meningkatkan kualitas rumah sakit.

Era pandemi seperti saat ini, rumah sakit baik swasta maupun negeri sangat dibutuhkan untuk menangani pasien terdampak *Covid 19*. Oleh sebab itu maka kebutuhan atas kualitas pelayanan yang terdapat pada rumah sakit sangat penting bagi pasien. Upaya untuk mencapai pelayanan yang maksimal dibutuhkan kinerja yang baik pula dari rumah sakit begitu juga kinerja perawat yang ada.

Situasi pandemi *corona virus disease (Covid-19)* seperti saat ini menjadi cerminan betapa kinerja para tenaga kesehatan patut diapresiasi karena tanggung jawab pekerjaan mereka saat ini sangat besar. Keterbatasan personil dan meningkatnya jumlah pasien membuat tenaga kesehatan harus bekerja lebih ekstra daripada sebelumnya selain itu fasilitas yang mendukung aktivitas kerja juga masih kurang baik, membuat pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan tidak maksimal sehingga jika berkelanjutan akan

mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang berujung pada penurunan kualitas pelayanan. Tenaga kesehatan yang bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, serta taat pada peraturan akan memberikan kontribusi kinerja yang positif bagi instansi kesehatan tempatnya bekerja (Riastri 2021). Perawat sebaiknya mempunyai kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun 2017). Perawat harus sabar dalam menangani pasien, ramah terhadap pasien dan tanggap dalam mengatasi masalah atau keluhan yang dialami pasien. Selain itu perawat juga harus disiplin waktu dan dapat membedakan antara tugas dunia kerja dan tugas di luar dunia kerja. Selanjutnya untuk mengetahui dan mengukur tingkat kinerja, dilakukan penilaian kinerja.

Kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melakukan tugasnya. Kinerja juga merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien (Bangun 2017). di bawah ini adalah data kinerja perawat RSUD Syifa Sambi pada 2019 – 2021:



Gambar 1. 3 Data Capaian Kinerja Perawat

Sumber: Divisi HR RSUD Syifa

Target yang ditetapkan adalah standar/batasan yang harus dicapai oleh perawat dalam melakukan pekerjaan dan dalam target yang di canangkan yaitu sebesar 75%, sedangkan indikator capaiannya adalah meningkatnya jumlah pelayanan kesehatan, meningkatnya kepuasan masyarakat, tercapainya standar pelayanan minimal (SPM), dan meningkatnya jumlah rujukan yang tertangani. Kinerja adalah perbandingan antara target

kinerja yang telah ditetapkan dengan capaian atau realisasinya. Melalui perbandingan tersebut dapat diketahui gap kinerja untuk mengetahui penyebab ketidak berhasilan, sehingga dapat ditetapkan suatu strategi guna peningkatan kinerja di masa mendatang. Gambar 1.3 menunjukkan bahwa capaian kinerja perawat pada RSUD ASy-Syifa pada Tahun 2019 Pada bulan Januari hingga Juni capaiannya sesuai dengan target yang ditentukan sebesar 75% dan pada bulan Juli hingga Desember menjadi 73%. Tahun 2020 khususnya pada bulan Januari hingga Juni capaiannya sesuai mengalami penurunan capaian yang tidak sesuai dengan target sebesar 70% dan pada bulan Juli hingga Desember sebesar 68%, sedangkan pada Tahun 2021 bulan Januari hingga Juni capaiannya sesuai mengalami penurunan capaian yang tidak sesuai dengan target sebesar 57% dan pada bulan Juli hingga Desember sebesar mengalami penurunan kembali menjadi 53%. Perawat harus meningkatkan kinerjanya agar dapat memiliki nilai yang baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja, hal tersebut merupakan keadaan yang keberadaannya sangat dekat dengan karyawan, apa dan siapa yang ada disekitarnya, dimana seorang karyawan bekerja, dan bagaimana kondisi dari tempat kerjanya. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, faktor lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan, lingkungan kerja disini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik (Jayusman, Setyorini, and Prakasa 2021).

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan (Rivai 2014). Lingkungan kerja fisik merupakan jenis lingkungan yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja yang terdiri dari: 1) Tempat kerja di dalam atau di luar ruangan, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, serta suhu. 2) Kondisi penerangan, 3) Kondisi ventilasi; 4) Kondisi keriuhan suara, dan 5) Segi-segi berbahaya dan tak sehat (As'ad 2019). Perlengkapan kerja termasuk di dalamnya seragam, alat penunjang keperawatan, Alat Pelindung Diri (APD), dan sebagainya yang dibutuhkan perawat.

Lingkungan kerja perawat meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, hubungan antar sesama karyawan dan

hubungan antara atasan dengan bawahan. Adapun lingkungan kerja fisik dalam hal ini adalah kondisi lingkungan tempat kerja perawat di RSUD Asy Syifa, mulai dari ruang pendaftaran, ruang pemeriksaan, hingga ruang rawat inap. Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini difokuskan pada ruang rawat inap harus memenuhi standar pelayanan kesehatan. Merujuk pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Rumah Sakit Kelas D Pratama dinyatakan bahwa ruangan rawat inap RS tipe D sebagai prasarana kesehatan harus memenuhi persyaratan antara lain: (1) sistem tata udara, bangunan harus mempunyai ventilasi alami atau ventilasi buatan yang optimal, mempunyai kisi-kisi pada pintu dan jendela; (2) Sistem kelistrikan dan penempatannya harus mudah dioperasikan, diamati, dipelihara, tidak membahayakan, tidak mengganggu; (3) Sistem pencahayaan, bangunan harus memiliki pencahayaan alami atau pencahayaan buatan; (4) Sistem proteksi kebakaran, mempunyai Alat Pemadam Api Ringan (APAR); (5) Sistem komunikasi untuk hubungan pasien dengan perawat; (6) Sistem gas medik harus direncanakan dan dipasang dengan mempertimbangkan tingkat keselamatan; (7) Sistem sanitasi, harus dilengkapi dengan sistem air bersih, sistem pembuangan air kotor dan limbah, serta air hujan; (8) Sistem pengendalian kebisingan, tingkat kebisingan tidak lebih dari 45 dBA, dibuatkan sekat yang memadai dari sumber suara; (9) Aksesibilitas untuk difabel dan lansia, menyediakan fasilitas dan aksesibilitas untuk menjamin terwujudnya kemudahan bagi difabel dan lanjut usia masuk dan keluar bangunan RS.



Gambar 1. 4 Ruang Perawat Jaga RSUD Asy Syifa Sambu
Sumber: RSUD Asy Syifa

Menurut dr. Syahmadidi Rabbani selaku kepala HRD RSUD Asy Syifa Sambu menyatakan bahwa lokasi tempat kerja perawat di RSUD Asy Syifa Sambu memang berada di bagian depan dari ruang rawat inap. Perlengkapan kerja untuk perawat yang disediakan

belum lengkap seperti alatpelindung diri (APD). Keadaan ruangan juga kurang tertata dengan baik, tata letak meja kursi dan lemari sering dipindah. Tingkat keriuhan suara karena dekat dengan jalan raya dan bengkel maka ada sedikit gangguan kebisingan. Tempat kerja perawat juga tidak ada pendingin udara (AC), sehingga saat cuaca panas menjadi gerah. Adapun faktor yang membahayakan seperti gas, sampah medik, dan lainnya. Kondisi ruang yang tidak berpendingin udara menyebabkan ruangan panas, suara-suara bising dengan mudah masuk, apalagi saat ini rumah sakit sedang melaksanakan renovasi, sehingga suara alat-alat pembangunan agak mengganggu.

Rumah Sakit Umum (RSU) Asy Syifa Sambi sebagai sebuah instansi kesehatan tentunya harus dapat menciptakan lingkungan kerja fisik yang dapat membuat perawat nyaman dalam bekerja dan mampu menjalankan tugas dengan baik. Adanya lingkungan fisik yang baik, nyaman dan menyenangkan dapat membuat perawat bekerja dengan tenang, merasa betah untuk berada di tempat kerja serta giat dalam melakukan pekerjaannya. Terciptanya lingkungan kerja fisik yang nyaman akan berdampak pada meningkatnya semangat kerja perawat, memberikan yang terbaik, dan berdampak positif bagi kinerja rumah sakit. Sebaliknya, faktor lingkungan kerja fisik yang kurang baik dapat menyebabkan perawat merasa kurang bersemangat dalam bekerja, mendorong terjadinya kejenuhan, sehingga berdampak pada adanya penurunan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Virgiyanti & Subuharyo (2018) menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akhter et al., (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, suhu, keberadaan jendela, pergerakan udara bebas, dan lainnya adalah elemen-elemen lingkungan fisik yang mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh Jayusman et al., (2021) menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti & Indiyati (2021) menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut di atas dan adanya dukungan dari hasil penelitian pendahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RSU ASY SYIFA SAMBI”**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan yang diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kondisi lingkungan kerja fisik bagi perawat di RSUD Asy Syifa Sambi?
2. Bagaimanakah kinerja perawat di RSUD Asy Syifa Sambi?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja perawat di RSUD Asy Syifa Sambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja fisik bagi perawat di RSUD Asy Syifa Sambi.
2. Untuk mengetahui kinerja perawat di RSUD Asy Syifa Sambi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja perawat di RSUD Asy Syifa Sambi.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait penerapan lingkungan kerja fisik di bidang kesehatan khususnya pada rumah sakit.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran-saran yang dapat dipertimbangkan oleh objek penelitian dalam meningkatkan kinerja perawat melalui lingkungan kerja fisik yang dimiliki dan menjadi tambahan ilmu pengetahuan bagi objek penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

b. Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

c. Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis-jenis penelitian, operasional variabel, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisa data.

d. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

e. Bab V Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran mengenai hasil penelitian.