

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kinerja perawat adalah salah satu bentuk pelayanan profesional yang berperan penting dalam sektor kesehatan. Perawat memiliki tanggung jawab besar karena mereka harus memberikan perawatan secara kontinu selama 24 jam sehari kepada pasien. Konsistensi dan ketepatan dalam layanan ini tidak hanya bertujuan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pasien, tetapi juga menjadi dasar bagi persepsi masyarakat terhadap kualitas layanan rumah sakit secara keseluruhan. Pasien dan keluarga akan memiliki pandangan positif tentang pelayanan di rumah sakit apabila layanan yang diberikan berjalan optimal (Ratnaningsih, 2023).

Kinerja perawat menjadi salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pelayanan keperawatan. Apabila kinerja perawat tidak optimal, hal tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor eksternal yang berdampak pada kondisi psikologis perawat, sehingga berpotensi menurunkan motivasi dan semangat kerja mereka (Khatimah, 2020). Perilaku kerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memahami faktor-faktor tersebut agar dapat membuat kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Taslim, 2023).

Menurut Fauziah (2024) kinerja perawat di rumah sakit di Indonesia saat ini dinilai masih rendah, berdasarkan temuan penelitian sebelumnya. Menurut penelitian Tulasi (2021) 55,1% asuhan keperawatan yang

dilakukan oleh perawat di RSUD Kefamenanu, Kabupaten Timor Tengah Utara, menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Terdapat 52,2% perawat di Rumah Sakit Raskita menunjukkan kinerja kurang baik. Hasil serupa ditemukan dalam penelitian Ma'wah (2015) di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan, dimana 52,5% perawat memiliki kinerja kurang baik.

Menurut Andymastyamirah (2022) distribusi tingkat stress kerja berdasarkan jadwal shift di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado menunjukkan bahwa shift kerja, khususnya shift pagi, sangat berkontribusi terhadap tingkat stres. Penelitian di Rumah Sakit Dr. R. Sosodoro Djatikoesoemo Bojonegoro, Jawa Timur, mengungkapkan bahwa 55% ketidakpuasan pasien disebabkan oleh kinerja perawat yang kurang optimal (Sudarsono, 2021).

Kelelahan dan pengaturan jadwal dinas berdampak pada emosi yang tidak stabil, perasaan gelisah, kecenderungan untuk menyendiri, kesulitan tidur, peningkatan tekanan darah, dan gangguan pada sistem pencernaan. Beberapa dampak stres kerja bagi perawat termasuk menurunnya kualitas kinerja, seperti pengambilan keputusan yang kurang optimal, kurangnya konsentrasi, sikap apatis, kelelahan, dan risiko kecelakaan kerja, yang pada akhirnya menghambat pemberian asuhan keperawatan dan menurunkan produktivitas organisasi (Amirah, 2022).

Menurut Elsa (2020) manajemen waktu mencakup kemampuan untuk menentukan prioritas, mengatur jadwal, dan melaksanakan tanggung jawab dengan tujuan mencapai kepuasan diri perawat. pemanfaatan waktu secara efektif sangat penting karena mereka memiliki tanggung jawab besar

dalam pelayanan kesehatan. Perawat memainkan peran kunci dalam menjaga kualitas layanan, sehingga menjaga produktivitas mereka menjadi hal yang esensial dalam mendukung pelayanan kesehatan yang optimal (Pangemanan 2020). Manajemen waktu dalam pelayanan keperawatan bertujuan untuk memastikan tersedianya waktu dalam memberikan asuhan langsung kepada klien, yang mencakup pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi tindakan keperawatan. Oleh karena itu, manajemen waktu yang baik akan menghasilkan perencanaan dan pengorganisasian yang baik, pelayanan keperawatan dapat berjalan lebih efektif (Pratiwi, 2022).

Menurut Taslim (2023) kinerja profesional perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien akan menciptakan rasa aman serta meningkatkan tingkat kepuasan pasien. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menjaga dan memperkuat kepercayaan pasien melalui upaya peningkatan kualitas layanan secara berkesinambungan guna memastikan kepuasan pasien terus meningkat.. Keadaan tersebut akan berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit serta memperkuat kepercayaan pasien, yang pada akhirnya mendorong semakin banyak individu untuk memilih memanfaatkan layanan yang disediakan oleh rumah sakit.

Temuan dari penelitian ini dapat menjadi dasar rekomendasi bagi manajemen rumah sakit atau institusi pelayanan kesehatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang berkontribusi secara positif. Hal ini mencakup pengembangan budaya organisasi yang kondusif, penyediaan sistem penghargaan yang adil, serta

penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, serta memberikan bimbingan dan dukungan kepada karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Manajemen perlu mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan secara berkelanjutan (Pramida, 2023).

Di rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember, perawat harus memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik secara personal. Mereka harus memulai shift dengan mengikuti serah terima tugas yang berisi laporan kondisi pasien dan rencana tindakan. Selama menjalankan tugas, perawat harus mengatur waktu secara efektif untuk menyelesaikan asesmen, pemberian obat, tindakan keperawatan, dan dokumentasi secara tepat waktu. Dengan pembagian shift pagi (07.00–16.00 WIB) dan shift sore (16.00–07.00 WIB), kemampuan perawat dalam mengelola waktu secara individu menjadi kunci dalam menjaga mutu pelayanan keperawatan.

Manajemen waktu secara personal menjadi tantangan signifikan bagi perawat yang menjalani sistem kerja dua shift, terutama dalam konteks tanggung jawab profesional yang tinggi dan kebutuhan akan keseimbangan kehidupan pribadi. Perawat dengan dua shift kerja seringkali mengalami ketidakteraturan dalam jam tidur, waktu makan, serta keterbatasan waktu untuk beristirahat dan berkumpul dengan keluarga. Kondisi ini dapat mengganggu ritme biologis dan menurunkan kualitas hidup, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan konsentrasi selama bekerja. Ketidakmampuan dalam mengelola waktu secara efektif juga dapat meningkatkan risiko stres, kelelahan kronis, hingga gangguan kesehatan

mental. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana sistem dua shift memengaruhi manajemen waktu personal perawat agar dapat menjaga mutu pelayanan keperawatan (Indah, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Manajemen Waktu dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember.

## **B. Rumusan Masalah**

### **1. Pernyataan Masalah**

Kinerja perawat yang optimal merupakan faktor krusial dalam menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas. Sistem kerja dua shift seringkali menyebabkan perawat mengalami kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini berpotensi menurunkan tingkat konsentrasi, ketelitian, dan efisiensi kerja perawat. Situasi ini menjadi tantangan bagi manajemen rumah sakit dalam menjaga kualitas layanan kesehatan dalam bentuk manajemen waktu (*shifting*).

### **2. Pertanyaan Masalah**

- a. Bagaimanakah manajemen waktu di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember?
- b. Bagaimanakah kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember?
- c. Apakah terdapat hubungan manajemen waktu terhadap kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Menganalisis hubungan manajemen waktu dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi manajemen waktu di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember
- b. Mengukur kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember
- c. Menganalisis hubungan manajemen waktu terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu keperawatan, khususnya pada ranah manajemen waktu yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perawat di ruang rawat inap.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Manfaat bagi RS Tingkat III Baladhika Husada Jember

Membantu manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan yang mendukung manajemen waktu, sehingga perawat dapat bekerja lebih efisien dan produktif.

b. Manfaat bagi perawat rawat inap

Menambah wawasan bagi perawat rawat inap mengenai pentingnya manajemen waktu yang diterapkan untuk menjalankan tugasnya, serta cara-cara untuk meningkatkan kinerja lebih efektif.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

1) Memberikan pengalaman yang berharga dalam pelaksanaan kegiatan penelitian, serta memperluas wawasan mengenai keterkaitan antara manajemen waktu dan kinerja perawat di ruang rawat inap.

2) Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan studi lebih lanjut dalam bidang manajemen keperawatan.

