

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan tempat pelayanan kesehatan yang memiliki fungsi untuk memberi pertolongan perawatan medis yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Permenkes No 3 Tahun 2020). Sedangkan menurut WHO rumah sakit yaitu institusi yang merupakan tempat khusus yang menyediakan berbagai jenis perawatan dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang berfungsi menyediakan dan menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyembuhkan dan pemulihan kesehatan fisik maupun psikososial yang dilakukan secara terpadu. Pelayanan keperawatan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan, perawat menjadi salah satu penentu citra rumah sakit dalam pelayanan kesehatan. Karena perawat merupakan profesi dengan jumlah terbanyak, dan paling dekat dengan pasien (Belladonna et al., 2020).

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan mengacu kepada standar profesi perawat yang meliputi standar kompetensi, standar praktik profesional, standar kinerja profesional dan kode etik keperawatan. Standar dan kode etik keperawatan ini yang menjadikan landasan perawat bekerja sesuai dengan kompetensi dan beretika. Dalam tatanan pelayanan kesehatan dan kehidupan profesi perawat banyak permasalahan yang muncul yaitu berkaitan dengan masalah praktik keperawatan, komunikasi dan koordinasi, yang jika dilihat lebih mendalam berkaitan dengan aspek etik keperawatan. Prinsip-prinsip etik yang digunakan dalam kode etik keperawatan guna memenuhi kepedulian sebagai profesi perawat yaitu menghargai, belaskasih atau rasa sayang, melindungi, kedekatan, kemanfaatan, tidak mencelakakan. Prinsip tersebut merupakan bentuk kepedulian perawat dengan orang lain (Syariah Ilmu, 2017).

Perawat senantiasa dituntut untuk memiliki *self efficacy* tinggi saat memberikan asuhan keperawatan pada pasien karena akan mempengaruhi perilaku yang baik kepada pasien dan sesuai harapan serta tujuan yang ingin dicapai (Erna et al., 2020). *Self efficacy* merupakan tingkat kepercayaan diri, penilaian atau persepsi diri terhadap kemampuan seseorang untuk melakukan dan memenuhi tujuan yang diinginkan (Diel et al., 2022). *Self efficacy* dapat mempengaruhi suatu tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan kekuatan ketika berhadapan dengan hambatan ataupun kesulitan, individu yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi memilih melakukan usaha lebih besar dan pantang menyerah untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Tingkat efikasi diri dapat menentukan seberapa besar kepercayaan diri seorang perawat terhadap kemampuan sendiri, sehingga keyakinan ini mempengaruhi kualitas kinerjanya (Koorniawan et al., 2023).

Seorang perawat harus memiliki keyakinan dan kepercayaan diri yang tinggi dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Keyakinan diri merupakan suatu persepsi yang dimiliki seseorang untuk mengontrol dirinya sehingga individu tersebut mampu mengatasi berbagai persoalan dan menjalankan setiap kegiatannya untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan, sedangkan kepercayaan diri merupakan percaya pada kemampuan diri sendiri untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dan seorang individu memiliki sifat optimisme terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi segala hal baik oleh dirinya maupun lingkungannya secara bebas dan yakin. Jika seorang perawat memiliki keyakinan dan kepercayaan diri yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, maka perawat tersebut akan mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja dan pasien akan merasa nyaman terhadap tindakan yang dilakukan oleh perawat (Adawiyah, 2020).

Self efficacy mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kinerjanya dan *self efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha mengatasi masalah dan ketekunan.

Sumber utama *self efficacy* adalah kemampuan dan kinerja yang telah dicapai, keduanya berpengaruh secara positif pada *self efficacy* (Istriawan, 2021). Individu dengan *self efficacy* rendah memiliki pemikiran pesimis tentang kemampuan yang dimiliki, sehingga cenderung menghindari tugas yang menurutnya melebihi kemampuan ataupun tugas-tugas yang seharusnya dilakukan oleh seorang perawat, perawat dengan *self efficacy* yang rendah akan menurunkan sikap kepeduliannya dan cenderung lebih cuek kepada pasien seperti jarang menyapa pasien, kurangnya komunikasi dengan pasien, jarang membantu pasien ketika keluarga pasien tidak ada diruangan (Diel et al., 2022). Perawat dengan *self-efficacy* yang tinggi akan berupaya mengerjakan tugas atau tindakan keperawatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan akan mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan dalam pekerjaannya. Perawat dituntut untuk memiliki *self-efficacy* yang tinggi agar dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik (Nuriyanti et al., 2023).

Kinerja perawat yang tidak kompeten dapat mengakibatkan kejadian tidak diharapkan yang akan berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan. Tingkatan *self-efficacy* dapat menentukan seberapa besar kepercayaan perawat terhadap kemampuan yang dimiliki sehingga keyakinan ini yang akan menentukan kualitas kinerja. Program pengembangan kompetensi yang profesional dapat mendukung peningkatan *self efficacy* yang dirasakan oleh perawat yang berguna untuk meningkatkan kepercayaan akan kemampuan perawat dalam mengembangkan hubungan yang penuh perhatian dengan pasien, dapat disimpulkan bahwa perawat yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi akan mempengaruhi perawat dalam meningkatkan sikap perawat saat memberikan asuhan keperawatan pada pasien (Triwijayanti et al., 2020).

Perawat harus mampu memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan standar kompetensi perawat, hal ini dapat didorong dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi sehingga perawat memiliki sifat pantang menyerah dan yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya, ciri dari *self-efficacy* yang tinggi adalah gigih, mengerjakan tugas

tertentu walaupun dinilai sulit, serta dapat mencapai hasil yang diharapkan dengan kinerja yang baik karena individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi memiliki motivasi yang kuat dan emosi yang lebih stabil. Individu yang berusaha keras dalam menyelesaikan tugasnya karena memiliki kepercayaan yang tinggi akan kemampuannya dapat menghasilkan kinerja yang baik (Putri & Febriani, 2021).

Kinerja perawat dapat ditingkatkan dengan efikasi diri yang tinggi, sehingga rasa percaya diri perawat terhadap kemampuannya sendiri tinggi karena tidak mudah menyerah untuk memecahkan masalah. *Self efficacy* perawat terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat terjadi pada rumah sakit. *Self efficacy* terbentuk sebagai proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam tema tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi *self efficacy* yang dimilikinya dalam bidang pekerjaan tertentu. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan *self efficacy* orang tersebut justru cenderung tetap atau menurun. Hal ini tergantung bagaimana keberhasilan dan kegagalan mempengaruhinya. Tumbuhnya *self efficacy* yang kuat membutuhkan pengalaman dalam mengatasi berbagai hambatan yang ditemui melalui usaha yang keras. Setelah perawat yakin bahwa telah memiliki segala sesuatu yang dibutuhkan maka akan menghadapi keadaan yang kurang baik sekalipun dan cepat bangkit dari kegagalan (Isnainy et al., 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siregar pada Februari 2022 di ruang rawat inap X Banten didapatkan 5 orang perawat tidak percaya diri untuk berkomunikasi dengan baik kepada pasien maupun keluarga pasien karena perawat hanya melakukan instruksi dari dokter atau teman sejawat (Siregar et al., 2023). Berdasarkan data yang di dapatkan di Rumah Sakit X Bukit tinggi pada 9 Mei 2022 di dapatkan bahwa jumlah perawat adalah 233 orang, hasil wawancara terhadap perawat menyatakan bahwa masih kurangnya pengetahuan tentang *self efficacy* yang seperti masih ada perawat yang kurang yakin kepada dirinya saat melakukan tindakan walaupun sudah lama bekerja, ada juga perawat yang ragu saat tindakan keperawatan yang dilakukan sudah sesuai prosedur atau ada langkah prosedur tindakan yang ketinggalan. Saat dilakukan wawancara kepada kepala ruangan

bahwa masih ada perawat yang kurang percaya diri dalam bekerja, ada yang masih dalam pengawasan dan ada yang mengandalkan orang lain dalam bekerja (Sesrianty et al., 2023). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinaga (2020) di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan ditemukan hasil bahwa perawat yang memiliki evaluasi kinerja kurang baik yaitu perawat yang baru bekerja atau baru saja lulus dari masa studinya dan langsung bekerja di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati tanpa terlebih dahulu memiliki pengalaman yang mumpuni dari rumah sakit lain, mereka cenderung merasa kurang percaya diri yang dibuktikan dengan perawat yang kurang berani melakukan tindakan medis secara mandiri, selain itu lebih sering diam saja dan melihat senior dalam melakukan tindakan medis (Kabakoran et al., 2023).

Masa kerja atau lama kerja adalah waktu untuk melakukan suatu kegiatan atau lama waktu seseorang sudah bekerja di suatu tempat atau rentang waktu yang telah ditempuh oleh seseorang perawat dalam melaksanakan prinsip etika beserta dengan tugas dan fungsinya. Masa kerja adalah lama seorang perawat bekerja di rumah sakit dari mulai awal bekerja sampai selesai seorang perawat berhenti bekerja. Semakin lama masa kerja seseorang dalam bekerja maka semakin banyak pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya, hal ini dapat meningkatkan keterampilan seorang perawat. Masa kerja juga merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi pengetahuan serta ketrampilan karena seseorang yang memiliki masa kerja yang lama secara otomatis akan terbentuk pengalaman kerja yang memadai serta tercipta pola kerja efektif dan dapat menyelesaikan berbagai persoalan berdasarkan pengalaman keterampilan serta pengetahuannya (Bannepadang et al., 2021).

Beberapa fenomena yang ditemui menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai evaluasi kinerja kurang baik adalah perawat lulusan baru yang kurang percaya diri, merasa kurang mampu menangani pasien dengan baik, melakukan pekerjaan hanya berdasarkan intruksi dokter, menjadikan profesinya sebagai beban, mudah stres

ketika menghadapi masalah dalam pekerjaannya, dan kurang disiplin. Fenomena yang ditemukan di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Minggu pada tahun 2019 dimana terdapat perawat yang baru lulus dan bekerja masih membutuhkan pengawasan dari perawat senior karena merasa kurang percaya diri dalam memberikan asuhan keperawatan secara mandiri (Sesrianty et al., 2023).

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik, indikator pengalaman kerja seorang pegawai, yaitu Lama Waktu / Masa Kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Perawat dengan pengalaman kerja yang lebih lama memiliki pengalaman yang baik dan menjadikan individu tersebut lebih matang dalam melakukan pekerjaannya. Dan dengan pengalaman kerja yang tinggi perawat memiliki keunggulan dalam beberapa hal yang bermanfaat dalam pengembangan keahlian (Sitompul, 2019).

Self efficacy merupakan keyakinan dalam kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi yang akan terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor yang mempengaruhi *self efficacy* pada individu, sesuai dengan teori Bandura yang menyatakan *self efficacy* juga dipengaruhi dari karakteristik individu seperti lama bekerja dan lingkungan, bahwa perawat yang memiliki pengalaman bekerja lama cenderung melaporkan skor *self-efficacy* dalam tatanan klinis yang lebih baik, dan lingkungan yang artinya semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diterapkan karena menyangkut hubungan antar individu baik antar karyawan atau atasan dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, harmonis dan akrab akan menciptakan suasana kekeluargaan antar karyawan maupun atasan dan bawahan, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan memberikan hasil yang diharapkan. Secara ideal *self efficacy* diperkuat

melalui berbagai pengalaman yang berhubungan dan akan mempengaruhi perilaku seseorang (Fauziyyah & Rohyani, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Di & Pandemi (2021) terdapat hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan *self efficacy* dengan nilai *p value* sebesar $p=0,007$ ($p \text{ value} < 0,05$). Sebagian besar responden responden mempunyai lama kerja 2-10 tahun yaitu 70 responden, didapatkan juga rentang lama kerja 2-10 tahun memiliki *self efficacy* sedang 64 responden dan baik 6 responden. Variabel lama bekerja mempunyai nilai *r* sebesar 0,297 yang berarti bahwa antara variabel lama bekerja dengan *self efficacy* memiliki hubungan yang positif, artinya seseorang yang memiliki lama bekerja akan mempengaruhi tingkat *self efficacy* seseorang dalam melakukan tindakan, semakin tinggi tingkat *self-efficacy* maka semakin tinggi pula kepatuhan dalam melakukan suatu hal dan sebaliknya. Karena keyakinan individu mempengaruhi dalam melaksanakan tugas (Di & Pandemi, 2021).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Januari 2024 di RSI PKU Muhammadiyah Tegal dengan metode wawancara berkaitan dengan *self efficacy* atau tingkat kepercayaan diri diperoleh 3 dari 10 perawat diruang rawat inap marwah mengatakan sering merasa kurang percaya diri dengan kemampuannya yaitu perawat merasa kurang percaya diri ketika menangani pasien yang tiba-tiba kondisinya menurun atau pasien dengan kondisi penyakit berat. Perawat tersebut sering meminta bantuan dengan temannya untuk melakukan tindakan keperawatan secara bersama karena perawat tidak yakin dapat melakukan tindakan keperawatan dan tidak yakin dapat menyelesaikan masalah sendiri. Kemudian didapatkan juga 3 dari 10 perawat diruang Madinah dan 4 dari 10 perawat diruang Multazam menjawab terkadang merasa kurang percaya diri ketika menyampaikan informasi yang berkaitan dengan kondisi penyakit pasien karena takut pasien tidak menerima atau pasien marah mendengar kondisinya. Perawat

tersebut juga menyampaikan bahwa tidak yakin dengan kemampuannya ketika harus menyampaikan tentang kondisi kesehatan pasien.

Perawat pelaksana di RSI PKU Muhammadiyah Kabupaten Tegal memiliki lama kerja yang berbeda. 2 dari 10 perawat diruang Multazam mengatakan lama kerja sebagian besar <5 tahun dan ada yang >5 tahun. Satu perawat diruang Shofa mengatakan perawat diruang Shofa sebagian besar memiliki lama kerja <5 tahun, 2 perawat diruang Marwah dan 3 perawat diruang Madinah mengatakan memiliki lama kerja >5 tahun.

Dari fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian apakah ada hubungan Lama Bekerja dengan *self efficacy* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSI PKU Muhammadiyah kab tegal.

1.2 Tujuan Penelitian

1.2.1 Tujuan Umum

Untuk mengidentifikasi hubungan antara lama bekerja dengan *self efficacy* perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Tegal

1.2.2 Tujuan Khusus

1.2.2.1 Mengidentifikasi tingkat lama bekerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Tegal

1.2.2.2 Mengidentifikasi tingkat *self efficacy* perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Tegal

1.2.2.3 Menganalisis hubungan lama bekerja dengan *self efficacy* perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam PKU Muhammadiyah Tegal

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Aplikatif

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan evaluasi bagi para perawat pelaksana dalam meningkatkan rasa kepercayaan diri dalam melakukan tindakan untuk meningkatkan kualitas layanan khususnya untuk pasien rawat inap.

1.3.2 Manfaat Keilmuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya keperawatan manajemen mengenai kepercayaan diri perawat dalam melakukan tindakan keperawatan di RSI PKU Muhammadiyah Tegal.

1.3.3 Manfaat Metodologi

Sebagai ilmu untuk menambah wawasan dalam hal metodologi penelitian dan sebagai referensi tenaga kesehatan keperawatan dalam meningkatkan *self efficacy* atau tingkat kepercayaan diri perawat.

