

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah suatu hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu maupun kelompok secara efisien dan efektif dalam waktu tertentu (Havid, 2014). Kinerja keperawatan adalah prestasi kerja yang dihasilkan oleh perawat dalam melaksanakan tanggung jawab dengan memberikan asuhan keperawatan yang baik sehingga dapat menghasilkan pencapaian yang diharapkan oleh organisasi, perawat sendiri, maupun pasien dalam kurun waktu tertentu serta memiliki tanda bahwa tingkat kepuasan pasien dan *zero complain* dari pasien. Kinerja perawat dapat ditingkatkan dengan efikasi diri yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi kemampuannya dan mempermudah perawat dalam memecahkan masalah (Miftahul, 2020). Efikasi diri adalah penilaian atau persepsi diri sendiri terhadap kemampuan dirinya dalam memutuskan tindakan yang dilakukan untuk mencapai hasil performansi yang diinginkan (Ferdianto, 2014). Menurut Kabakoran (2023) didapatkan bahwa pekerja yang memiliki keyakinan diri yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya pekerja yang memiliki kepercayaan diri yang kurang baik dapat menghasilkan kinerja yang kurang baik. Masalah efikasi diri rendah masih sering terjadi diruang rawat inap RS Swasta. Data yang didapatkan pada kuesioner kepuasan pasien di RS Swasta dalam kurun waktu tahun 2022 sampai dengan 2023 terdapat 26 kali pasien komplain terhadap kinerja perawat pada saat melakukan tindakan medis diruangan seperti

pemasangan infus lebih dari satu kali dan kurang terampil dalam proses pengambilan darah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu bagaimana kemampuan dan keahlian dan pengetahuan seseorang, faktor psikologis adalah bagaimana mereka bertindak dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan dan perasaan mereka terhadap situasi atau orang lain, faktor organisasi adalah bagaimana lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja (Yusuf, 2023). Menurut penelitian sebelumnya Idah (2015) terdapat hubungan yang bermakna antara efikasi diri dengan kinerja perawat dalam melakukan prosedur tindak. Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah pengalaman menguasai sesuatu, modeling sosial, persuasi sosial, kondisi fisik dan emosional.

Tinggi rendahnya efikasi diri dipengaruhi oleh faktor budaya, jenis kelamin, sifat dan tugas yang dihadapi, dan insentif eksternal (Manuntung, 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sesrianty (2023) di Ruang IRNA RS X Bukit Tinggi, perawat dengan kinerja yang baik memiliki efikasi diri sebanyak 93.3%. Perawat dengan kinerja yang baik memiliki efikasi yang rendah 9.1%, artinya perawat dengan efikasi rendah berkinerja kurang dibandingkan dengan perawat yang memiliki efikasi yang tinggi. Pada Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya oleh Idah (2015) di IGD dan ICU-ICCU RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen mengungkapkan bahwa perawat sebagian besar mempunyai efikasi diri tinggi sebanyak 20 orang (54%) didapatkan kinerja kurang baik 3 orang (15%) dengan kinerja baik 17 orang (85%), perawat dengan efikasi diri rendah 17 (46 %) dengan kinerja baik 4 orang (23,5%) dan dengan kinerja kurang baik sebanyak 13 orang (76,5%) orang. Dilakukan studi pendahuluan oleh peneliti pada

tanggal 10 Desember 2023 di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya didapatkan bahwa 3 (20%) perawat dari 15 perawat diruang rawat inap mengungkapkan yakin dengan dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik, 5 (30%) perawat menyatakan masih ragu dengan kemampuan dirinya dan 7 (50%) perawat mengatakan tidak yakin dengan kemampuannya dalam melakukan tugas yang diberikan.

Pendapat Bandura dalam Cahyadi (2022) mengungkapkan bahwa efikasi diri dapat ditingkatkan dengan empat cara. Pertama adalah pengalaman performasi yang diperoleh sangat menentukan efikasi, kedua adalah untuk menumbuhkan efikasi diri seseorang jika melihat kesuksesan yang diperoleh oleh orang lain sehingga seberapa mirip bentuk atau cara yang dilakukan, persuasi sosial bersumber pada petunjuk, bimbingan dan pesan agar dapat menumbuhkan keyakinan terhadap kemampuan individu, yang keempat adalah pembangkitan emosi bila emosi individu sedang antusias maka efikasi diri dapat ditingkatkan. Selain keyakinan diri yang harus ditingkatkan kinerja seseorang juga dapat ditingkatkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan teratur bagi setiap karyawan, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan (Sinambela 2016). Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa efikasi diri mengacu pada kesanggupan dan kemampuan individu terhadap keyakinan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan memecahan suatu masalah maka efikasi diri dapat mempengaruhi kinerja perawat, memberikan pelatihan pengembangan diri CPD (*Contiuning Profesional Development*) atau upaya peningkatan kemampuan perawat baik untuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku. Pelatihan ini berguna dalam meningkatkan kualitas perawat dan keyakinan diri perawat dalam

melakukan tugasnya sehingga dapat memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan meningkatkan kinerja perawat. Disarankan untuk melakukan kegiatan tersebut secara berkala sehingga perawat mampu meningkatkan efikasi diri dan kinerja bisa menjadi semakin baik. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana efikasi diri perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya ?
- 2) Bagaimana kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya ?
- 3) Adakah hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan efikasi diri dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya.

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1) Mengidentifikasi efikasi diri perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya.
- 2) Mengidentifikasi kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya.
- 3) Menganalisa hubungan efikasi diri perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Merenkonfirmasi *Goal-setting theory* dalam Riyadi (2022) menyatakan bahwa efikasi diri atau keyakinan seseorang untuk melakukan tugas tertentu dapat mempengaruhi kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menggambarkan efikasi diri perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Swasta Surabaya, sehingga dapat menjadi acuan dari pihak manajemen rumah sakit untuk dapat meningkatkan efikasi diri perawat dengan cara memberikan pelatihan pengembangan diri CPD (*Contiuning Profesional Development*) atau upaya peningkatan kemampuan perawat baik untuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku. Pelatihan ini berguna dalam meningkatkan kualitas perawat dan keyakinan diri perawat dalam melakukan tugasnya sehingga dapat memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan meningkatkan kinerja perawat. Disarankan untuk melakukan kegiatan tersebut secara berkala sehingga perawat mampu meningkatkan efikasi diri dan kinerja bisa menjadi semakin baik.