BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut WHO (World Health Organization) rumah sakit adalah bagian internal dari suatu organisasi kesehatan dan sosial dengan berbagai macam fungsi terutama dalam pelayanan, pencegahan serta penyembuhan penyakit terhadap masyarakat. Selain hal diatas rumah sakit juga dapat menjadi pusat pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kesehatan dan juga untuk menjadi pusat penelitian ilmiah dalam bidang medik. Keputusan Menteri Kesehatan RI No.340/MENKES/PER/III/2010 rumah sakit adalah sebuah instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dengan tujuan untuk menyelenggarakan layanan kepada perorangan dan juga menyediakan pelayanan rawat jalan, gawat darurat dan inap (Belinda, 2024) mendefinisikan manajemen waktu sebagai kemampuan untuk memprioritaskan, menjadwalkan dan melaksanakan tanggung jawab individu demi kepuasan individu tersebut. Seorang perawat pelaksana harus bisa menggunakan waktu secara baik. Diantara tenaga kesehatan yang ada, tenaga perawat memainkan peranan yang penting dalam mewujudkan pelayanan kesehatan yang baik dan karenanya produktivitas dari tenaga keperawatan harus dijaga.

Perawat adalah profesi yang sifat pekerjaannya selalu berada dalam situasi yang menyangkut hubungan antar manusia, terjadi proses interaksi

serta saling mempengaruhi dan dapat memberikan dampak terhadap tiap-tiap individu yang bersangkutan (Belinda, 2024).

Produktivitas kerja adalah perbandingan kegiatan antara efektifitas keluaran dengan efisiensi masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya (Pangemanan et al., 2014).

Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan profesional, motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, serta manajemen waktu. Manajemen waktu merupakan kemampuan individu dalam merencanakan, mengatur, dan mengontrol penggunaan waktu secara efektif untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dalam konteks keperawatan, manajemen waktu sangat penting karena perawat harus mampu menangani berbagai tanggung jawab seperti pemberian obat, pengkajian kondisi pasien, dokumentasi, serta koordinasi dengan tim kesehatan lainnya dalam waktu yang terbatas. Kinerja perawat adalah salah satu bentuk pelayanan professional yang berperan penting dalam sector kesehatan .perawat memiliki tanggungjawab besar karena mereka harus memberikan perawatan secara continue selama 24 jam pada pasien .konsistensi dan ketepatan dalam pelayanan ini tidak hanya bertujuan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan pasien , tetapi juga menjadi dasar persepsi masyarakat terhadap kualitas layanan rumah sakit secara keseluruhan .pasien dan keluarga akan memiliki pandangan positif tentang

pelayanan dirumah 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 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).

Di ruang rawat inap, perawat memiliki beban kerja yang cukup tinggi. Mereka dituntut untuk mampu menangani berbagai kebutuhan pasien dalam waktu yang terbatas, seperti pemberian obat, pemantauan tanda vital, tindakan keperawatan, dokumentasi, hingga komunikasi dengan keluarga pasien. Keterbatasan waktu sering kali menjadi kendala yang dapat

memengaruhi efektivitas kerja perawat. Jika perawat tidak mampu mengatur waktu dengan baik, maka kinerjanya dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pelayanan keperawatan dan kepuasan pasien.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 29 desember 2025 di ruang bidang keperawatan inap RSUD dr.R. Soedjati soemodiardjo , diperoleh data jumlah perawat rawat inap 216 perawat dengan jumlah 14 ruang rawat inap . dan diperoleh data melalui wawancara terhadap 4 perawat yang sedang shift diruang kenanga rawat inap. Data dikumpulkan melalui wawancara langsung yang mencakup aspek manajemen waktu dan kinerja perawat, meliputi kemampuan dalam mengatur prioritas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kecepatan respon terhadap pasien, serta kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan.

Hasil wawancara dengan instrumen kinerja menunjukkan bahwa terdapat 2 perawat dengan kinerja kategori baik, 1 perawat dengan kinerja kategori cukup, dan 1 perawat dengan kinerja kategori kurang. Perawat dengan kategori baik umumnya mampu mengatur waktu dengan efektif, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta memberikan pelayanan yang cepat, tanggap, dan komunikatif kepada pasien. Sementara itu, perawat dengan kategori cukup dan kurang cenderung mengalami kendala dalam mengatur waktu, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, kurang optimal

dalam menentukan prioritas pekerjaan, serta respon yang lebih lambat terhadap kebutuhan pasien.

Selain itu, kendala utama yang dihadapi perawat adalah dalam pembagian waktu antara tugas administratif dan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien. Perawat seringkali harus menyelesaikan dokumentasi keperawatan dalam waktu yang bersamaan dengan memberikan pelayanan langsung, sehingga menyebabkan pelayanan menjadi kurang maksimal dan respon terhadap pasien menjadi lebih lambat.

Hal ini menunjukkan adanya variasi kinerja perawat yang diduga dipengaruhi oleh kemampuan manajemen waktu. Perawat yang memiliki manajemen waktu yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan perawat yang memiliki manajemen waktu kurang baik.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang sudah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti "**Hubungan Manajemen Waktu dengan Kinerja Perawat di ruang rawat inap RSUD dr.R.Soedjati Soemodiardjo Grobogan.**"

B. Rumusan masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang sudah dijabarkan, maka apakah terdapat hubungan antara manajemen waktu dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD dr.R Soedjati Soemodiardjo Grobogan .

C. Tujuan

1. Tujuan umum Rumusan Untuk menggetahui Hubungan antara manajemen waktu dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD dr.R Soedjati Soemodiardjo grobogan.
2. Tujuan khusus
   a. Mengidentifikasi tingkat manajemen waktu perawat diruang rawat inap RSUD dr.R Soedjati Soemodiardjo Grobogan .
   b. Mengidentifikasi tingkat kinerja perawat diruang rawat inap RSUD dr.R Soedjati Soemodiardjo Grobogan.
   c. Menganalisis hubungan antara manajemen waktu dengan kinerja perawat diruang rawat inap RSUD dr.R Soedjati Soemodiardjo Grobogan .

D. Manfaat

Dengan menulis karyatulisilmiah ini diharapkan memberikan manfaat, di antaranya yaitu:

1) Manfaat teoritis

   Manfaat teoritis: memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu keperawatan ,khususnya dibidang manajemen keperawatan terkait manajemen waktu dan kinerja

2) Manfaat praktis
   a. Bagi rumah sakit : sebagai bahan dasar evaluasi dalam pengelolaan sumber daya keperawatan dan peningkatan mutu pelayanan .

b. Bagi perawat : sebagai bahan frefleksi untuk meningkatkan kemampuan manajemen waktu guna memperbaiki kinerja .

c. Bagi peneliti selanjutnya: sebagai referensi dan dasar pengembangan penelitian terkait manajemen waktu dan kinerja perawat

E. Sistematika penulisan

Proposal penulisan karya tulis ilmiah ini menjadi III BAB yang disusun dengan sistematika penulisan berikut:

Tabel 1.1 Sistematika Penulisan

BAB	KONSEP PENGAMBILAN DATA
BAB l	Pendahuluan, berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat, sistematika penulisan dan penelitian terkait
BAB ll	Tinjauan Pustaka, konsep teori yang berhubungan dengan tema penulisan / variabel dalam penelitian serta kerangka teori dalam penelitian:
BAB lll	Metologi penelitian, berisi tentang variabel penelitian, kerangka konsep dan hipotesis, konsep metodologi mulai dari jenis, design dan rancangan penelitian, populasi, sampel, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional, metode pengumpulan data, instrument penelitian, uji intrumen, pengolahan data dananalisa data serta etika dalam penelitian;
BAB IV	Hasil Penelitian, berisi tentang hasil penelitian termasuk hasil analisa data penelitian (hasil uji statistik).
BAB V	Pembahasan, berisi tentang pembahasan hasil dan keterbatasan penelitian.
BAB VI	Penutup, berisi tentang simpulan dan saran yang dapat penelliti berikan dari hasil penelitian.

F. Penelitian terkait

Judul Penelitian	Tahun, Peneliti	Tujuan	Metode	Hasil	Perbedaan dengan penelitian
Hubungan antara manajemen waktu dan kinerja perawat diruang rawat inap tingkat III baladhika husada jember	2025	Manajemen waktu yang baik memungkinkan perawat untuk mengatur perioritas ,menurangi keterlambatan kerja dan menjaga performa kerja meski dalam tekanan shift .	Desain Korelasi dan cross-sectional	Berdasarkan hasil pada Tabel 5.8, uji Spearman Rho menunjukkan nilai p-value = 0,002, yang secara signifikan lebih rendah dari tingkat signifikansi standar (α = 0,05), sehingga dapat dinyatakan bahwa p < α.	Perbedaan penenlitian ini yaitu lokasi dan konteks rumah sakit berbeda ,perbedaan hasil empiris dilokasi, perbedaan system kerja bisa mempengaruhi manajemen waktu .

Hubungan manajemen waktu dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di irina A RSUP Prof.Dr.R.D.KANDOU Manado	2014	Untuk menegetahui hubungan manajemen waktu dengan produktivitas kerja perawat pelaksana.	Survey analtik dengan cross-sectional	uji chi-square, dengan ρvalue = 0,004 ≤ α = 0,05 menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara manajemen waktu dengan produktivitas kerja perawat pelaksana. Manajemen waktu dengan kategori baik = 31 (68.8%), dan kurang baik = 14 orang (31,2%). Sedangkan	Penelitian tersebut meneliti produktivitas kerja perawat sedangkan peneliti meneliti kinerja perawat

		untuk produktivitas kerja dengan kategori produktif = 33 (73,3%), dan kurang produktif = 12 (26,7%).