

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif dan efisien adalah ketersediaan sumber daya manusia (SDM). Ketersediaan SDM rumah sakit harus disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit berdasarkan tipe rumah sakit dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat (Tarigan et al., 2019)

Berdasarkan data Kemenkes RI tahun 2021 jumlah tenaga kesehatan terbanyak yaitu perawat sebanyak 511.191 orang (40,5%). Permenkes RI UU No. 38 Tahun 2014 pasal 1 tentang Keperawatan menyatakan bahwa Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik didalam maupun diluar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Era globalisasi saat ini banyak persaingan dalam pelayanan kesehatan. Perlu peningkatan mutu pelayanan sehingga menghasilkan pelayanan kesehatan yang maksimal. Salah satu indikator keberhasilan rumah sakit yang efektif adalah sumber daya manusia dengan kualitas tinggi, profesional serta

sesuai fungsi dan tugasnya masing-masing (Syarini et al., 2020). Tenaga perawat mempunyai kedudukan paling penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan dirumah sakit, karena pelayanan yang diberikan berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual selama 24 jam dan berkesinambungan (Agustin et al., 2022).

Pelayanan keperawatan berkontribusi dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan di sebuah rumah sakit dan pelayanan yang diberikan tidak lepas dari kualitas kerja seorang perawat tersebut. Mutu pelayanan keperawatan menjadi salah satu indikator dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan yang dilihat dari kinerja seorang perawat. Perawat kinerja yang baik akan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sehingga kepuasan pasien terpenuhi (Widyawati et al., 2022)

Departemen Kesehatan RI tahun 2018 menyatakan pencapaian kinerja perawat yaitu minimal 75% dari total sumber daya yang ada. Di Indonesia pada tahun 2018 ditemukan kinerja perawat yang baik 50 %, sedang 34,37 % dan kurang 15,63 %. Perawat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila telah memberikan pelayanan kesehatan komprehensif. Namun kenyataannya masih banyak masalah dalam kinerja perawat, dilihat dari banyaknya keluhan pasien mengenai perawat yang kurang ramah, kurang sabar dalam menghadapi pasien, kurang optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan, mempunyai kemampuan yang kurang memadai, dan ilmu pengetahuan yang kurang dikarenakan kurangnya perawat yang berpendidikan tinggi. Kunci utama dalam

kualitas pelayanan rumah sakit yaitu dengan kinerja yang baik agar pasien puas akan pelayanan yang telah diberikan. (Widyawati et al., 2022)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (LIBRIANTY, 2018). Kinerja perawat adalah bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Dalam sistem asuhan keperawatan, kinerja dapat diartikan melalui kepatuhan perawat profesional dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar (Triwibowo, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh (Hasan et al., 2021) dari total 74 responden perawat yang bekerja diruang rawat inap RSUP Sitanala. Terdapat 35 responden (47,3%) memiliki kinerja rendah, sedangkan 39 responden (52,7%) yang memiliki kinerja baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Maulana, 2016) dari 57 responden pada perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera. Terdapat 59.65% responden memiliki kinerja yang baik dan 40.35% lainnya memiliki kinerja rendah.

Kinerja perawat yang kurang baik akan mengakibatkan tidak terpenuhinya kebutuhan pasien mengenai pelayanan kesehatan dan juga akan menurunkan mutu pelayanan kesehatan keperawatan yang diberikan, sehingga kepuasan pasien tidak tercapai dengan baik dan akan berdampak terhadap penurunan kualitas pelayanan kesehatan. Penurunan kinerja dapat ditandai dengan rendahnya kinerja perawat, kebiasaan mengambil keputusan yang kurang tepat, tidak mengetahui batasan otonomi, rendahnya motivasi kerja dan

kurangnya ketelatenan (Widyawati, 2022). Melalui kinerja perawat maka diharapkan perawat dapat menunjukkan tindakan dalam melakukan pelayanan secara profesional dan nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan keperawatan yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi di tempatnya bekerja, dan berdampak akhir pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Tarigan et al., 2019).

Nursalam (2015) menyebutkan ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu variabel individu, terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, demografi dan latar belakang keluarga. Variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, motivasi, kepribadian dan belajar. Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, imbalan, beban kerja, struktur, supervisi dan kepemimpinan. Studi Internasional besar yang dilakukan oleh *Pround Consulting* mengatakan bahwa alasan terpenting hilangnya kinerja yaitu moral kerja yang buruk yang menyebabkan semangat tim tidak positif, motivasi yang rendah dan kurang dihargai (Witdia, 2019).

Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi adalah faktor psikologis yang dimana seseorang menunjukkan minatnya pada saat bekerja, kepuasan, dan tanggung jawab yang dilakukannya. Dengan adanya motivasi seorang pegawai atau perawat dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanpa motivasi, seorang pegawai atau perawat tidak mampu melaksanakan tugasnya

dengan baik dan hasilnya juga tidak memuaskan dan motivasi sangat penting untuk diperhatikan (Masnah et al., 2020).

Motivasi kerja perawat masih menjadi salah satu masalah pelayanan keperawatan di rumah sakit karena setiap perawat harus mengembangkan motivasi di dalam diri sendiri dan pihak rumah sakit juga harus memotivasi perawat dalam meningkatkan motivasi kerja supaya perawat rajin dalam melakukan tindakan dan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin baik kinerja perawat itu sendiri. (Bachrun, 2020). Setiap pekerjaan membutuhkan motivasi yang kuat agar mampu melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang baik secara bersemangat dan berdedikasi, jika motivasi kerja rendah maka kinerja menurun juga. (Arissandi, 2019).

Menurut *World Health Organization* (WHO) tahun 2017 terdapat 5 negara yang memiliki motivasi tenaga kesehatan paling rendah yaitu diantaranya negara Vietnam, Argentina, Nigeria, India dan Indonesia. Hal tersebut terjadi karena tidak diperhatikannya kebutuhan tenaga kerja dapat dilihat dari aspek pemenuhan kesejahteraan. Indonesia termasuk dalam 57 negara yang krisis SDM kesehatan, baik jumlahnya atau distribusinya yang kurang (Tarigan et al., 2019). Studi internasional besar yang dikemukakan oleh *Proud Foot Consulting* mengatakan bahwa hilangnya produktivitas atau kinerja yaitu motivasi yang rendah, ini termasuk tidak adanya semangat tim yang positif, rasa memiliki yang buruk dan kurang di hargai (Witdia, 2019).

Permasalahan yang sering terjadi di rumah sakit yaitu rendahnya motivasi kerja perawat dalam melakukan pelayanan kesehatan, dimana permasalahan tersebut dilihat dari pimpinan yang mendorong seseorang perawat bekerja sangat bervariasi dan berbeda-beda antar yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat dilihat dari antara tenaga keperawatan ada perawat yang rajin dan tekun dalam bekerja memberikan asuhan keperawatan dan sebaliknya ada perawat yang malas sehingga produktivitasnya kerjanya rendah. Pentingnya motivasi yaitu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seorang perawat supaya mau bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang optimal (Karmadi, 2019). Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau instansi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebut akan memotivasi pegawai sehingga pegawai tergerak untuk terus bekerja keras dan meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hasan et al., 2021) dari total 74 responden perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUP Sitanala, terdapat 36 (48,6%) responden dengan motivasi rendah, sedangkan 38 responden (51,4%) yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Maulana, 2016) dari 57 responden motivasi kerja untuk dikategorikan pada perawat di Instalasi Rawat Inap RS Omni Alam Sutera. Terdapat 57.89% responden memiliki motivasi kerja yang tinggi dan 42.11% memiliki motivasi kerja yang rendah.

Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo adalah sebuah rumah sakit pemerintah yang di kelola oleh TNI-AD terletak pada kawasan Ganting, kota

Padang, provinsi Sumatera Barat, Indonesia yang beralamat di Jalan Dr. Wahidin No.1 Padang. Rumah Sakit dr. Reksodiwiryono merupakan rumah sakit yang telah mendapat akreditasi dari Kementerian Kesehatan dengan kategori 5 Pelayanan dan juga rumah sakit ini merupakan kelas tipe C. Rumah Sakit dr. Reksodiwiryono juga bertindak sebagai Rumah Sakit Trauma Centre bagi peserta Jamsostek. Rumah Sakit dr. Reksodiwiryono juga mengadakan kerjasama dengan Jasa Raharja untuk menangani korban kecelakaan lalu lintas. Jumlah seluruh perawat di Rumah Sakit TK. III Reksodiwiryono Padang adalah 120 perawat dimana yang Ners berjumlah 59 perawat, S1 berjumlah 13 orang perawat dan D3 berjumlah 48 orang perawat.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan di Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang pada tanggal 21 Februari 2023 kepada 10 orang perawat di ruang rawat inap di dapatkan hasil 5 orang (50%) kinerja perawat kurang dikarenakan manajemen kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan yang masih kurang dan kreativitas dalam bekerja yang kurang dan 6 orang (60%) motivasi kerja kurang karena umpan balik yang masih kurang dalam melaksanakan tindakan keperawatan dan perhatian yang kurang kepada pasien serta masih ada beberapa perawat yang tidak tepat waktu dalam melakukan tindakan asuhan keperawatan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti berminat untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryono Padang Tahun 2023?”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan peneliti tertarik untuk mengetahui Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryio Padang?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryio Padang Tahun 2023?

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryio Padang
- b. Diketahui Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryio Padang
- c. Diketahui Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryio Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

- a. Bagi Peneliti

Sebagai media untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima di perkuliahan serta menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang berhubungan dengan penelitian khususnya tentang motivasi kerja dengan kinerja perawat.

b. Bagi Peneliti lain di masa mendatang

Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dengan kinerja perawat.

2. Praktis

a. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai pedoman dan tambahan referensi bagi perpustakaan STIKes Alifah Padang.

b. Bagi Institusi RS

Sebagai data dan masukan kepada rumah sakit untuk mengetahui pelaksanaan Motivasi Kerja dengan kinerja perawat.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membahas hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryono Padang tahun 2023. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai Agustus tahun 2023 di Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryono Padang. Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan design *Cross sectional*. Variabel independen yaitu motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja perawat. Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap di Rumah Sakit TK. II Reksodiwiryono Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana di Rumah Sakit TK. III Reksodiwiryono Padang di Ruang Rawat Inap yaitu berjumlah 120 orang perawat dengan pengambilan sampel secara *random sampling* yaitu sebanyak 92 orang perawat. Pengolahan data ini diolah dengan menggunakan computer yaitu menggunakan aplikasi SPSS dengan univariat dan bivariat menggunakan uji *chi-square*