

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan kesehatan yang berorientasi pada peningkatan pemeliharaan merupakan paradigma keperawatan yang memiliki perawat sebagai profesi dalam bidang kesehatan untuk memberikan kinerja yang profesional sehingga mengarah akan hidup pola sehat. Penyelenggaraan pembangunan kesehatan meliputi pemberian layanan medis secara sistematis dan berkelanjutan untuk tercapainya kesehatan masyarakat Indonesia yang maksimal. Pelayanan kesehatan perlu diperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja kesehatan, hal ini agar terbentuknya tindakan dan sikap yang profesional perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Astuti & Lesmana, 2018). Tenaga keperawatan rumah sakit menjadi ujung tombak pelayanan kesehatan dikarenakan memiliki jumlah terbesar dan paling banyak berinteraksi dengan klien secara terus menerus dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif serta professional (Desrison & Ratnasari, 2018).

Kemenkes RI (2018) menjelaskan bahwa kinerja kesehatan di Indonesia belum sepenuhnya berjalan optimal dimana sebanyak 57.78% layanan kesehatan yang memberikan kinerja baik dan sisanya 42.22% masih belum sesuai standar kinerja pelayanan kesehatan. Menurut Undang-Undang RI No 38 tahun 2014, tentang keperawatan seseorang yang memiliki kemampuan dan telah diakui oleh pemerintah. Pelayanan keperawatan merupakan bentuk pelayanan profesional dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat

keperawatan yang ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat baik sehat maupun sakit. Perawat dalam memberikan pelayanannya dilakukan secara konstan, terus-menerus, dan menjadi kontribusi dalam menentukan kualitas rumah sakit (Ikhsanto, 2020 dalam Nursalam, 2011).

Menurut UU No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan pasal 29, perawat bertugas sebagai Pemberi Asuhan Keperawatan, Penyuluh dan Konselor, Pengelola Pelayanan Keperawatan, Peneliti Keperawatan, Pelaksana Tugas Berdasarkan Pelimpahan Wewenang, dan Pelaksana Tugas Dalam Keadaan Keterbatasan Tertentu. Perawat adalah seseorang yang berprofesi dalam upaya penanganan perawatan pasien atau asuhan kepada pasien dengan tuntutan kerja yang bervariasi. Perawat memiliki pengetahuan dan kewenangan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada orang lain. Peran perawat melayani masyarakat, perawat wajib memberikan pelayanan yang berguna bagi masyarakat dengan cara mengobati, menolong dan memberikan dukungan kepada pasiennya agar tetap kuat dan tidak mudah putus asa dalam menghadapi penyakitnya.

Kinerja adalah tingkat realisasi dalam sebuah kegiatan atau rencana strategis yang dapat mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi yang dituangkan dalam pelaksanaan rencana strategis organisasi (Bachtiar, 2016). Menurut penjelasan Simamora kinerja yang baik ialah kinerja karyawan yang berlandaskan oleh adanya pengetahuan dan keterampilan juga memiliki sikap dan motivasi yang tinggi. Kinerja juga diartikan sebagai perwujudan dari

persyaratan pekerjaan tertentu, yang secara langsung terlihat dalam kuantitas dan kualitas output (Simamora dkk, 2019).

Kinerja perawat memberikan pelayanan keperawatan yang harus didasari oleh kemampuan yang tinggi sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas (Yani et al., 2019). Angka proporsi tenaga perawat yang tinggi harus sejalan dengan perawat yang kompeten atau memiliki kinerja yang baik. Sebab kinerja yang baik tercermin dari asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Kinerja perawat yang baik merupakan faktor penentu citra rumah sakit di masyarakat dan menunjang dalam mencapai tujuan organisasi (Marcelinus Tulasi et al., 2021).

Menurut Ginting (2020) metode dalam menilai kinerja perawat yaitu dengan melihat standar asuhan keperawatan. Perawat sebagai tenaga profesional harus mampu memberikan asuhan keperawatan kepada pasien yang digambarkan dalam pelaksanaan rencana tindakan yang ditentukan dengan maksud memenuhi kebutuhan pasien secara maksimal. Kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan selalu menggunakan pendekatan proses keperawatan. Proses keperawatan yang dimaksud ialah metode asuhan keperawatan yang digunakan perawat sebagai metode pemecahan masalah klien yang bersifat ilmiah dan merupakan serangkaian tindakan untuk mengkaji dan mengidentifikasi masalah kesehatan, menetapkan diagnosa keperawatan, merencanakan secara sistematis, melaksanakan tindakan keperawatan untuk

membantu klien mencapai kesehatan yang optimal dan mengevaluasi hasil tindakan keperawatan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putry (2018) dengan judul hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit Islam Siti Aisyah menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat sebagian besar hasil penelitian didapatkan hasil motivasi kerja menunjukkan sebagian besar perawat mempunyai motivasi kerja cukup (74,7%) dan kinerja perawat sebagian besar mempunyai kinerja cukup (77%). Disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat ruang rawat inap RSI Siti Aisyah Madiun cukup karena masih kurangnya motivasi diri untuk meningkatkan kemampuan dalam melakukan pekerjaan dan kurang terpenuhinya kebutuhan selama bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2019) tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun menunjukkan bahwa dari 66 responden sebanyak 23 orang responden (34,8%) memiliki motivasi kerja yang baik dan memiliki kinerja yang baik pula. Dari hasil analisis menggunakan uji kendall's tau menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat mempunyai nilai sig (p value = 0,000) dengan nilai koefisiensi (0,500). Sehingga dapat di simpulkan ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Madiun.

Wicaksana & Rachman, (2018) tentang hubungan sikap perawat dengan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung bahwa dari 38 responden, perawat yang memiliki sikap baik sebanyak 17 responden (44,7%) dengan kinerja perawat baik sebanyak 15

responden (39,5%) dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 2 responden (5,3%), sedangkan sikap perawat kurang baik sebanyak 21 responden (55,3%) dengan kinerja perawat baik sebanyak 4 responden (10,5%) dan kinerja perawat kurang baik sebanyak 17 responden (44,7%) . Sebagian besar sikap perawat dengan kategori kurang baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Meher & Rochadi (2021) menyimpulkan bahwa rendahnya asuhan keperawatan yang dijalankan oleh perawat di rumah sakit ini berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Raskita masih tergolong kurang baik (52,5%). Adapun hasil penelitian Tulasi (2021) menunjukkan kinerja perawat di RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara dalam kinerja kerja kurang (55,1%) dan kinerja kerja baik (45,9%).

Kinerja seseorang dipengaruhi atas tiga faktor berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Gibson (2003) yaitu faktor individu, terdiri dari kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), beban kerja, latar belakang (keluarga, tingkat social, penghasilan) dan demografi (umur, asal usul dan jenis kelamin). faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur dan desain pekerjaan. Faktor psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja dari personel yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja dari personel tersebut (M Tulasi, 2021).

Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang merupakan Rumah Sakit tipe C di kota Padang. Jumlah pasien rawat inap di Rumah Sakit TK.III Dr.

Reksodiwiryio Padang pada tahun 2020 yaitu 1.176 pasien kemudian tahun 2021 mencapai 1.416 pasien dan meningkat pada tahun 2022 yaitu 1.680 pasien. Hal ini diperkuat dengan tingkat BOR Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryio Padang yang mencapai 71,47% pada tahun 2022 (Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryio Padang, 2020, 2021, 2022). Jumlah ini lebih banyak dari pasien yang harus ditangani perawat dan jumlah seluruh perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryio Padang adalah 109 orang.

Angka BOR ruang rawat inap pada tahun 2020 adalah 49,20%, tahun 2021 60,51%, tahun 2022 71,47% (Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryio Padang, 2023). BOR yang setiap tahunnya mengalami perubahan yang perlu diwaspadai, karena dapat mempengaruhi kinerja perawat. Maka perawat diharapkan mampu untuk totalitas dalam memberikan asuhan keperawatan, melakukan pelaporan, melaksanakan tindakan keperawatan yang harus sesuai dengan SOP yang ada. Kondisi prosedur kerja yang ketat dan kondisi pasien yang lebih kompleks memungkinkan akan mempengaruhi kinerja perawat tersebut.

Berdasarkan hasil survey awal penelitian pada bulan Januari 2023, di ruang rawat inap Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryio padang terhadap 20 responden, 8 orang perawat mengalami kinerja cukup (40%), dan 12 orang perawat mengalami kinerja kurang (60%). Berdasarkan hasil pembagian kuisioner kinerja perawat kurang karena perawat merasa kemampuan yang dimiliki sudah cukup untuk tidak perlu belajar lagi, perawat tidak memperhatikan manajemen kinerjanya sendiri, dan perawat tidak pernah

memikirkan untuk meningkatkan kreatifitas dalam bekerja. Hasil ini menunjukkan perawat memiliki kinerja kurang baik. Hal tersebut yang membuat kinerja perawat berpengaruh pada hasil kinerja yang ingin dicapai.

Hasil wawancara dari beberapa perawat ruang rawat inap rumah sakit TK.III Dr. Reksodiwiry Padang Tahun 2023, mengatakan hal yang sama bahwa ada sebagian perawat rawat inap yang kadang kurang bersikap ramah kepada pasien atau keluarga, dan kurangnya membina hubungan komunikasi teraupetik kepada pasien dan keluarga serta menerapkan perilaku caring kepada pasien. Perawat juga kurang memberikan pendidikan kesehatan pada pasien sehingga berdampak pada kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Sikap dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiry Padang tahun 2023”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan Sikap dan Motivasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiry Padang tahun 2023”?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan sikap dan motivasi dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang tahun 2023.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang.
- b. Diketahui distribusi frekuensi sikap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang.
- c. Diketahui distribusi frekuensi motivasi kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang.
- d. Diketahui distribusi frekuensi hubungan sikap dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang.
- e. Diketahui distribusi frekuensi hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan untuk para petugas kesehatan dalam bidang pelayanan kesehatan terutama untuk meningkatkan kapasitas kinerja perawat di Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryo Padang.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya serta dapat dijadikan sebagai data tambahan informasi untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan sikap dan motivasi dengan kinerja perawat.

2. Praktis

a. Bagi Institusi Sekolah Tinggi Kesehatan (STIKes) Alifah Padang

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi atau bahan untuk mengembangkan bahan bacaan dan ilmu pengetahuan peserta didik khususnya tentang hubungan sikap dan motivasi dengan kinerja perawat.

b. Bagi Tenaga Kesehatan Profesional

Penelitian ini diharapkan sebagai acuan bagi tenaga kesehatan atau referensi bacaan antara hubungan sikap dan motivasi dengan kinerja perawat.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas tentang hubungan sikap dan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang tahun 2023. Variabel independen pada penelitian ini adalah sikap dan motivasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja perawat. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret-Agustus 2023. Pengumpulan data tanggal 02 Agustus-20 Agustus 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap Rumah Sakit TK.III Dr. Reksodiwiryono Padang yang berjumlah 109 perawat dengan sampel 97 perawat. Jenis penelitian ini *analitik*

kuantitatif dengan desain *cross sectional study*. Teknik pengambilan sampel dengan cara *Total Sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuisisioner dan wawancara dengan analisis univariat dan bivariat dengan uji statistik *Chi-Square* dengan p value $<0,05$.

